Les dossiers
d'*Économie et politique*

Sécurités

Insécurité des personnes et insécurité sociale et collective, l'année 2015 et le début de l'année 2016, leurs désastres sociaux et humains, montrent à quel point la conjugaison des enjeux de sécurités est aujourd'hui centrale pour répondre à la crise. Un sentiment d'insécurités, alimenté par la peur de perdre son emploi comme sa vie à la terrasse d'un café ou dans une salle de concert, traverse la population et s'articule aux logiques capitalistes en crise.
Travaillé par la politique du couple Hollande-Valls, ce sentiment laisse la porte ouverte à de nouvelles régressions. Dans ses vœux aux acteurs économiques, le président de la République, confronté à une conjoncture incertaine et un chômage persistant, refusait de tirer les conséquences des échecs de sa politique favorisant le capital et proposait la refondation du modèle social français sur une ambition : « conjuguer liberté et sécurité ». Il invoquait 3 piliers pour structurer ce nouveau modèle. Premièrement, assurer la compétitivité des entreprises en poursuivant la politique de baisse du coût du travail et de flexibilisation de l'emploi. Deuxièmement, « sécuriser » les travailleurs en instituant un compte personnel d'activité concentrant l'ensemble des droits à formation déconnecté de l'entreprise. Troisièmement, mettre en œuvre une politique de la seconde chance pour les exclus de l'emploi visant la mise en formation de 500 000 chômeurs.
Si le projet gouvernemental cherche à faire croire en l'élaboration d'une réponse adaptée aux besoins nouveaux liés notamment à la révolution informationnelle et numérique, il entérine sur le fond l'abandon de la lutte pour le développement de l'emploi et sa sécurisation au profit d'une recherche d'adaptabilité des salariés aux conditions de la valorisation financière du capital. Loin d'être une véritable sécurité sociale professionnelle, il s'agit d'une flexisécurité dont l'échec est pourtant patent à l'échelle de l'Europe toute entière. En réalité, la proposition gouvernementale promeut une logique d'employabilité sans sécurité ni d'emploi ni de formation ni de revenu. Et elle déplace explicitement la responsabilité sociale de cette employabilité sur les seuls salariés considérés individuellement. La responsabilité de l'entreprise n'étant quant à elle convocable que sur le terrain de sa compétitivité. Ainsi, le défi de la révolution informationnelle générant à la fois des potentialités nouvelles de travail et d'énormes économies de travail au sein du processus productif, les deux étant sources de très forts gains de productivité, ce qui justifie la sécurisation de l'emploi, tous les axes de propositions tirent vers l'inverse.
Pourtant, en même temps que la vie reprend progressivement le dessus des événements tragiques de 2015, émerge socialement la nécessité de sécuriser tous les moments de la vie, d'assumer collectivement « l'impératif de vie » de chacun. Cela exigerait alors la recherche d'un nouveau consensus politique de progrès social et écologique montrant qu'une nouvelle logique de sécurisation et de promotion des capacités humaines est possible.
Ce dossier veut en être une contribution.



L'entreprise au cœur de tous les enjeux de sécurité et de rassemblement des salariés et des populations sur les territoires

Yves Dimicoli

Les entreprises imposent une logique de guerre économique à leurs salariés. Pourtant, elles sont aussi au cœur des enjeux de sécurisation des salariés et des populations. Alors que le rapprochement des salariés devient nécessité pour sécuriser tous les moments de la vie, les employeurs ne ménagent pas leurs efforts de division des salariés, du pacte de responsabilité au pacte de sécurité, en répétant qu'il n'y a aucune alternative possible à gauche.
Contre les dogmes libéraux, il faut au contraire changer de logique. Rassembler à partir de l'entreprise pour une nouvelle cohérence rassembleuse afin d'imposer l'efficacité sociale contre la rentabilité financière, en faisant monter l'exigence de démocratie sociale pour sécuriser et développer l'emploi et la formation.

Les entreprises en guerre économique

Les grands groupes mondialisés, dont dépend plus d'un tiers de l'emploi national, imposent une logique de « **guerre économique** » à leurs salariés, à leurs fournisseurs et leurs sous-traitants. Ils utilisent les économies de travail de la **révolution numérique**, non pour protéger et développer toutes les capacités humaines en créant de nouveaux emplois, en réduisant le temps de travail et en augmentant massivement la formation, mais pour accroître les dividendes (suppressions d'emplois, baisses du « coût du travail », flexibilisation précaire, rationnement des formations qualifiantes, réduction des droits des salariés…). Cela engendre une insuffisance grandissante des débouchés, alors même que sont développés des potentiels de plus en plus productifs avec les technologies informationnelles. D'où la guerre économique exacerbée accentuant le massacre de l'emploi et la pression sur les salaires.

Cette logique s'est radicalisée avec la **crise financière de 2008-2009** face à laquelle les tentatives de réponses capitalistes ont fait s'envoler les endettements publics et, en Europe particulièrement, le recours massif aux **politiques d'austérité** prétendant les résorber. Cela n'a fait que décupler l'insuffisance des débouchés, les affrontements concurrentiels, tandis que les crédits des banques étaient resserrés plongeant les PME dans des difficultés inouïes.

Les entreprises au cœur des enjeux de sécurité des salariés et des populations

Dans ce contexte, **la peur de perdre son emploi ou d'être déclassé** peut faire se résigner à l'idée que les entreprises doivent être d'autant plus libérées de toute responsabilité sociale, territoriale, écologique que c'est le marché financier qui fait la loi et que les banques se doivent de ne financer que les projets les plus rentables! Que le travail n'est qu'un coût à réduire, que le droit du travail est une entrave à la liberté et à la souplesse d'action des dirigeants, que les services publics et la protection sociale sont des charges et des gaspillages, que les chômeurs, les « assistés sociaux », les « réfugiés » sont un gouffre… **compétitivité oblige**!

Ce **consensus sur la gestion** des entreprises conditionne fondamentalement un **consensus sur la politique économique** qui, « au service des entreprises » et en fait du profit et des marchés financiers, doit aider à faire pression sur la masse des salaires, faire reculer les prélèvements publics et sociaux sur les entreprises et, pour cela, doit viser à diminuer les dépenses publiques et sociales.

Mais cela génère **insécurité sociale** avec les ravages du chômage et de la précarité, **insécurité économique** avec l'explosion des prélèvements financiers sur les richesses produites, l'insuffisance de la demande et des qualifications, **insécurité démocratique** avec le recul des droits et pouvoirs des salariés sur les lieux de travail, et de ceux des citoyens et de leurs élus dans la société, **insécurité écologique** avec le chantage à l'emploi contre la protection de l'environnement.

Or, des **potentiels nouveaux de rapprochement** contre ces insécurités entre cadres, travailleurs des services et ouvriers de l'industrie grandissent qui tendent à mettre en cause ce consensus gestionnaire.

Face aux besoins de sécurisation des salariés de nouveaux efforts de division

Cela concerne la protestation commune contre le chômage et la précarisation de toutes les situations de travail, le stress au travail, l'hyper-connexion qui mange les autres temps de la vie de chacun-e (famille, vie associative, citoyenneté, loisirs, culture, repos…), la dépossession de toutes prérogatives. Cela concerne aussi les aspirations communes à la formation le long de la vie, à une maîtrise des trajectoires personnelles, à une responsabilisation des entreprises face aux **impératifs de vie** de chacun-e, à une **sécurisation de tous les moments de la vie** (de la petite enfance à la grande dépendance) qui exige désormais la protection de la planète. Cela concerne aussi le **partage des pouvoirs** jusqu'à l'intervention dans les gestions du fait de l'inefficacité avérée de nombre de choix patronaux du point de vue des impératifs de vie de chacun-e. Cela concerne le rapprochement nécessaire des salariés du privé et ceux du publics, ceux de l'industrie et ceux des banques…

Et désormais, ces potentiels de rapprochement entre salariés peuvent se conjuguer avec d'autres efforts de rassemblements et de luttes **contre les dominations** de genre ou générationnelles et **contre les discriminations** à connotation dite ethnique ou raciste, avec l'aspiration à l'égalité en matière de salaire, d'accès à la formation et aux responsabilités, avec aussi le besoin de concilier vie au travail et vie familiale.

Aussi, les dirigeants cherchent-ils toujours plus à diviser les salariés. Ils tentent, en particulier, de récupérer la sensibilité des **salariés qualifiés** aux enjeux de gestion, aux problèmes de financement et de mondialisation, pour les faire entrer dans un rassemblement intégrateur qui sacrifierait les ouvriers et les **couches populaires**. Celles-ci seraient alors d'autant plus abandonnées au FN que les fractures sociales et territoriales poussent vers la délinquance, et jusqu'au nihilisme, certaines des victimes de l'exclusion dans les aires urbaines les plus déshéritées où sont entassées ces couches délaissées. Mais il s'agit aussi des tentatives de division **homme/femme**, entre **générations** confrontées aux insécurités propres à chacun de leurs moments de vie: formation initiale, accès à l'emploi stable des jeunes, égalité salariale, retraites… sans parler des divisions à **connotation raciste**.

Du « pacte de responsabilité » au « pacte de sécurité »

Le tournant libéral de F. Hollande a associé l'accentuation de la politique d'austérité, dans la lignée des « **pactes européens** » (de stabilité, de l'euro plus…), à la mise en œuvre d'un « **pacte de responsabilité** » avec un recul des droits des salariés préparant une refonte réactionnaire du Code du travail. En chef de guerre économique, Hollande a accru les insécurités auxquelles sont exposés les salariés, favorisant l'essor des moyens de leur intégration-subordination aux patrons « donneurs d'emploi ». Et cela, tout en répétant à tue-tête qu'**il n'y a aucune alternative possible à gauche** pour relancer la croissance et l'emploi face à la concurrence mondiale.

L'engagement guerrier à l'étranger, dès janvier 2013, et les attentats du 13 novembre 2015 à Paris, la demande redoublée de **sécurité civile et militaire** qui en résulte, placent désormais le pays dans une **logique de guerre armée**, dont Hollande est le chef, redoublant la guerre économique qu'il a décidé d'accentuer. Deux guerres pour lesquelles il demande de faire l'« **union sacrée** » avec le « pacte de sécurité » (dans la société) et le « pacte de responsabilité » (dans les entreprises).

Sortir d'une telle logique appelle, certes, des réponses militaires et de police à la hauteur de la menace, dans le respect des libertés fondamentales et de la démocratie. Mais cela exige, inséparablement, de faire des entreprises **un niveau décisif du rassemblement des salariés** pour que les entreprises, en lien avec les banques, mais aussi les services publics, respectent les impératifs de vie des salariés et de leurs familles et deviennent des acteurs décisifs de la lutte contre les insécurités qui assaillent la société.

Pour une nouvelle cohérence rassembleuse…

Bien sûr, il faut « travailler à nouer ou renouer des liens politiques avec les salariés ». Mais cette tâche immense, que nous avons désertée, doit être accomplie en rapport

Le tournant libéral de F. Hollande a associé l'accentuation de la politique d'austérité, dans la lignée des « pactes européens » (de stabilité, de l'euro plus…), à la mise en œuvre d'un « pacte de responsabilité » avec un recul des droits des salariés préparant une refonte réactionnaire du Code du travail.

étroit avec la réalité concrète que vivent les salariés au travail et/ou en formation professionnelle, le contexte économique et idéologique dans lequel ils baignent sur leurs lieux de travail, les choix stratégiques et de gestion de leurs dirigeants et la façon dont ils y sont intégrés dans chacun des rôles qu'ils occupent dans leur vie active (salariés au travail, syndicalistes, militants associatifs, citoyens, élus, parents…).

Il s'agit, pour construire un nouveau consensus politique de progrès social et écologique dans la société française, qui est très majoritairement salariale (les salariés représentent 90 % de la population active), de montrer qu'une nouvelle logique de sécurisation et de promotion de toutes les capacités humaines en coopération est possible. Elle nécessite de **responsabiliser les entreprises et les banques**. Face à la cohérence destructive des marchés financiers, il s'agit de faire avancer, à l'appui des luttes, une contre-cohérence avec :

- L'exigence de **nouveaux objectifs sociaux** : sécurisation du droit à l'emploi et à la formation, du droit à la santé, à l'éducation, au logement, à la mobilité, à la retraite, à la culture, à un environnement durable, à la sécurité, à une défense opérationnelle du territoire… avec le développement de tous les services publics ;

- La nécessité, pour les salariés, de conquérir de **nouveaux pouvoirs** de proposition et d'intervention sur les choix des entreprises ;

- La conquête de **nouveaux financements** émancipés de la domination des marchés financiers afin que **l'argent** des profits, des fonds publics et du crédit bancaire serve à répondre aux attentes populaires au lieu d'alimenter la finance.

…contre les dogmes libéraux pour changer de logique

Deux dogmes gouvernent la politique économique de Hollande-Valls : la baisse du « coût du travail » (salaires+cotisations sociales) au nom de la compétitivité et la baisse des dépenses publiques et sociales au nom de la réduction des déficits et dettes publics.

Il s'agit de faire avancer, dès l'entreprise, l'exigence d'une logique alternative rompant avec ces dogmes :

– Contre la baisse du **coût du travail** au nom de la compétitivité, la baisse du **coût du capital** au nom de l'efficacité sociale ;

– Contre la **flexisécurité**, la **sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus** du travail ; plus aucune aide publique aux entreprises sans **contreparties chiffrées contrôlables** en la matière ;

– Contre le **pacte de stabilité**, l'austérité et le modèle social anglo-saxon du « *Workfare* », l'essor de tous les services publics et de la Sécu vers un **nouveau modèle social européen de progrès** ;

– Contre **l'appel au marché financier**, la mobilisation de la monnaie (BCE) et du crédit (banques) pour :

- Alléger les dettes publiques et organiser une relance massive des **services publics** en coopération, via un Fonds social, solidaire et écologique de développement européen démocratisé,
- Déployer un **nouveau crédit sélectif** pour les investissements susceptible de promouvoir l'emploi, la formation et des progrès écologiques.

Rassembler à partir de l'entreprise

Démocratie sociale pour sécuriser emploi et formation de l'entreprise au territoire

Au lieu du « dialogue social » intégrateur, il s'agit de développer une **démocratie sociale d'intervention** avec des droits nouveaux décisionnels des salariés et de leurs représentants sur les choix de gestion (droit de veto suspensif des suppressions d'emploi, droit de contre-propositions, droit d'accès au crédit pour les financer…).

Les entreprises publiques et mixtes, devraient assumer une **mission de sécurisation des emplois et des formations** en se plaçant à la pointe de l'expérimentation de **nouveaux contrats de travail sécurisés**, notamment pour les jeunes et les seniors, mais aussi de la construction de **statuts communs protecteurs** des salariés de mêmes filières, en France et au-delà, susceptibles d'être imposés aux autres multinationales.

Mais les entreprises devraient aussi jouer un rôle décisif permettant à des **conférences annuelles** régionales et nationales, réunissant les représentants des salariés, les associations, les élus, les pouvoirs publics ainsi que les représentants des employeurs et des banques, de fixer des **objectifs chiffrés annuels** de création et/ou de transformation d'emplois et de mises en formation et de les réaliser, en liaison avec les choix industriels de filières. Cela marcherait de pair avec des **gestions prévisionnelles démocratisées des emplois et des compétences** dans les entreprises et les territoires.

Efficacité sociale contre rentabilité financière

À quoi doit servir une entreprise ? À utiliser l'argent dont elle dispose pour faire plus d'argent ou pour répondre aux besoins sociaux et culturels de développement dans l'entreprise, la cité, en France, en Europe et dans le monde ?

Dans le premier cas, il s'agit de maximiser la **rentabilité** (profit/capital). L'alternative c'est la recherche de l'**efficacité sociale** (économiser le capital matériel et financier pour développer les salariés et les populations).

Ainsi, loin de reculer face aux exigences de modernisation et d'efficacité nouvelle de l'offre productive avec les technologies informationnelles, les efforts de recherche-développement marcheraient de pair avec un essor de l'emploi, des qualifications et une baisse du temps de travail, au lieu qu'ils servent, comme aujourd'hui, à détruire l'emploi et alimenter la croissance financière des capitaux et la spéculation.

C'est en liaison avec les enjeux de gestion, de pouvoirs et de politique industrielle nouvelle, que la question de la propriété des capitaux doit être posée.

C'est en liaison avec les enjeux de gestion, de pouvoirs et de politique industrielle nouvelle, que la question de la propriété des capitaux doit être posée, en voyant bien que **l'appropriation publique et sociale** ne saurait se résumer à la seule prise de contrôle par l'État, mais aussi par des capitaux publics (CDC, FSI, BPI, collectivités…), sans parler de la possibilité de coopératives créées à l'initiative des salariés.

Crédit sélectif contre marché financier

Il faut de nouveaux financements émancipés de la domination des marchés. Ouvrons la voie à la mise en œuvre d'un **nouveau crédit bancaire** avec des taux d'intérêt d'autant plus abaissés, jusqu'à zéro (et même négatifs, donc avec réduction des remboursements) pour les crédits nécessaires aux investissements matériels et de recherche que ces derniers programmeraient plus d'emplois et de formations correctement rémunérés.

Ce nouveau mécanisme pourrait être amorcé dès le niveau local avec des Fonds publics régionaux pouvant être saisis par les salariés, leurs syndicats, les élus. Ils serviraient de fondations pour un **pôle bancaire et financier public**. Cela concernerait aussi le niveau européen, comme celui de la **BCE** qui refinancerait, par sa création monétaire, les banques ordinaires pour le nouveau crédit.

Des services et biens communs publics

Rompre avec les cercles vicieux de la crise exige d'impulser un très grand essor de tous les services publics (santé, éducation, recherche, transports, logements sociaux, petite enfance, personnes âgées, environnement, police, justice, armée, monnaie et crédit) en France et en Europe, jusqu'à la promotion des biens publics communs à toute l'humanité (la paix, l'eau, l'énergie, l'alimentation, les communications, l'environnement…).Cela soutiendrait la demande globale susceptible d'absorber les excédents de production matérielle. Et, simultanément à une meilleure réponse aux besoins populaires de développement, on aiderait à consolider l'efficacité productive, on améliorerait le « vivre ensemble » et on protégerait la planète.

Bref, développer les dépenses de services publics c'est nécessaire pour réconcilier accroissement de la productivité et croissance des débouchés dont les antagonismes actuels sont à la racine de la surexploitation et de l'insécurité permanente des salariés.



Temps de travail, le combat séculaire contre le capital

Alain Tournebise

En annonçant la réécriture de la législation sur le temps de travail dès 2016, Manuel Valls a pris l'initiative d'engager le gouvernement au côté du patronat dans une de ces batailles d'arrière-garde visant à effacer les grandes étapes historiques du progrès social : Front populaire, Libération, Gauche plurielle. Ceci au nom de la « modernité » bien sûr, sauf pour ceux qui connaissent un tant soit peu l'histoire sociale.

Au cours des derniers mois, les rapports sur la question du droit du travail, du contrat de travail, du temps de travail se sont multipliés. Certains, tels le rapport Combrexelle ou le rapport Mettling, répondaient à une commande officielle, d'autres, tels le pensum de Robert Badinter et Antoine Lyon-Cahen relevaient d'une « spontanéité » soigneusement organisée. Passons sur ce dernier rapport, dont le seul but était

de faire parrainer par des noms prestigieux des idées qui le sont moins. Attachons-nous plutôt aux deux premiers, ceux de Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'État et Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange.

Ces deux rapports, rédigés par deux technocrates en mission, ont une commune particularité, celle de traiter du temps de travail sans avoir l'air d'y toucher.

Une précipitation suspecte

Ainsi, la mission confiée à Jean-Denis Combrexelle par Manuel Valls était supposée traiter du « rôle de l'accord collectif dans l'élaboration des normes » et « des propositions pour faire une plus grande place… à la négociation d'entreprise pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises… ». De temps de travail, il n'était pas question.

De ce point de vue, Combrexelle a comblé les attentes du gouvernement en échafaudant des propositions pour remodeler le processus d'élaboration de la réglementation du travail : désormais, l'accord d'entreprise serait la règle, et les dispositions législatives minimalistes. Ce qui revient de fait à une inversion de la hiérarchie des normes.

Jusque-là, en effet, le droit applicable était construit sur une base pyramidale dont le sommet était la loi, ensuite l'accord interprofessionnel, ensuite l'accord de branche, ensuite l'accord d'entreprise et, enfin, le contrat de travail. Chaque source « inférieure » pouvait déroger à la norme supérieure à la condition impérative qu'elle soit plus favorable pour le salarié. Ce que propose le rapport Combrexelle est une hiérarchie inverse à trois niveaux :

1. Un ordre public législatif défini par le Code du travail et un ordre public conventionnel défini par l'accord de branche du secteur ; ces ordres publics seraient définis de façon telle qu'une marge suffisamment large soit laissée aux accords d'entreprise ;

2. Les accords d'entreprise s'appliqueraient en priorité ;

3. À défaut d'accord d'entreprise, s'appliqueraient les stipulations supplétives de l'accord de branche ; à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche sur le sujet s'appliqueraient les dispositions supplétives du Code du travail.

Mais Combrexelle est allé au devant des espérances du gouvernement en proposant des mesures qui lui ont sans doute été soufflées très fort : l'extension de cette nouvelle conception de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires (ACTES, Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires). Lors de la conférence de presse gouvernementale du 4 novembre la ministre du Travail a confirmé l'approche du rapport Combrexelle vers une architecture nouvelle à trois niveaux et Valls a en outre annoncé son intention d'entamer cette réécriture du Code du travail par la question du temps de travail dès 2016.

Pourquoi une telle précipitation ? Parce que la question du temps de travail, et des 35 heures en particulier, est une exigence du patronat que Valls et Hollande avaient du mal à se résoudre à satisfaire de peur de fouler du pied une nouvelle fois une décision emblématique de la gauche. Renvoyez la question à la négociation d'entreprise et tout devient plus simple.

À quoi faut-il s'attendre ? Jean-Denis Combrexelle y répond par avance. Le rapport rappelle que les normes concernant le temps de travail obéissent à trois logiques distinctes. Citons-le : « La première […], est la protection de la santé, avec un principe simple selon lequel les salariés ne doivent pas s'épuiser au travail […] Ces normes (par exemple une durée maximale de 48 heures par semaine sur une période de référence) relèvent en droit et en fait de l'ordre public et elles ont leur traduction en droit français. Il n'est pas question de les modifier. » On respire… « La deuxième logique est que le temps de travail et son organisation sont au centre de la vie des entreprises et des salariés […] Or dans un système économique et social qui nécessite des adaptations rapides et la prise en compte de la diversité des situations, l'organisation du temps de travail, en dehors des questions de l'ordre public, ne peut raisonnablement relever de la loi. Cela doit être le champ privilégié de la négociation collective et plus particulièrement encore celui de la négociation au niveau de l'entreprise. » En un mot, travail de nuit, travail du dimanche, chômage technique… deviendront désormais des sujets de négociation locale. On imagine facilement en faveur de qui le rapport de forces s'établira dans ce genre de négociation. « La troisième logique est que la norme en matière de temps de travail est déterminante quant à la capacité des entreprises à être compétitives… On retrouve ici la question de la durée légale qui n'est pas, comme il a été précédemment indiqué, un plafond mais un seuil de déclenchement des heures supplémentaires… La question posée serait de savoir s'il ne conviendrait pas… d'ouvrir la négociation, dans un cadre défini par la loi, sur le seuil de déclenchement lui-même. » On ne peut être plus clair. Ce sont bien les 35 heures qui sont dans le collimateur ou plutôt dans le périscope de Valls.

De son côté, le rapport Mettling, rédigé à la demande du ministre du Travail, élabore des propositions pour apprécier l'impact des technologies numériques, et notamment toutes les formes de télétravail, de nomadisme… sur le contrat de travail et sur ses éléments constitutifs que sont le lieu et le temps de travail ainsi que le lien de subordination, critère du contrat de travail. Parmi ses conclusions les plus marquantes, certaines concernent directement la problématique de la durée du travail, notamment la promotion du forfait-jours et sa "sécurisation" en créant un statut juridique plus stable pour éviter les déboires juridiques que ce type de contrat a connus dans le passé (préconisation n° 11).

Des propositions qui sont loin de faire l'unanimité

Parmi les principales composantes de la société civile, il ne se trouve guère que la CFDT pour soutenir sans état d'âme cette démarche gouvernementale.

Le Medef s'est exprimé de nombreuses fois par voie de communiqué, de conférences de presse ou dans les contributions aux rapports Combrexelle et Mettling. Il consi-

Une majorité de Français (59%) estime que la réforme du Code du travail ne permettra pas de lutter contre le chômage, selon un sondage BVA pour Orange et iTÉLÉ publié en novembre.

dère, sans surprise, les mesures insuffisantes et souhaite :

– « Que le champ ouvert à la négociation d'entreprise soit large et ambitieux. La volonté de ne toucher en 2016 qu'à la durée du travail, au repos et aux congés n'ouvre pas de marge de manœuvre suffisante pour que les entreprises s'en saisissent véritablement. Or les réformes de modernisation de notre droit du travail sont désormais urgentes et indispensables pour que les entreprises retrouvent de l'agilité, capitalisent sur le début de croissance actuel et puissent ainsi relancer rapidement une dynamique de création d'emplois. »

Par ailleurs, il ne veut pas entendre parler de l'accord majoritaire, le système actuel des accords approuvés par les organisations syndicales minoritaires le satisfaisant pleinement.

– « L'idée d'étendre l'accord majoritaire comporte un risque important de blocage du système et ne semble pas pertinent sans discernement. Il faut le limiter aux accords qui auraient un impact sur le contrat de travail individuel. »

Désormais habitué à ce que le gouvernement aille au-devant de ses desiderata, le patronat s'est installé dans une surenchère antisociale qu'on comprend aisément à défaut de l'approuver.

L'opinion publique apparaît réservée, notamment à gauche. Les études d'opinion réalisées sur le sujet ne montrent pas une adhésion forte à la démarche gouvernementale et patronale. Une majorité de Français (59 %) estime que la réforme du Code du travail ne permettra pas de lutter contre le chômage, selon un sondage BVA pour Orange et iTÉLÉ publié en novembre. Selon cette enquête, seules 39 % des personnes interrogées estiment que la réforme du Code, prévue par le gouvernement, permettra de lutter contre le chômage. 2 % ne se sont pas prononcées.

Les sondés restent par ailleurs partagés sur l'impact de cette réforme sur la compétitivité de la France : 49 % estiment qu'elle va l'améliorer, 49 % ne le croient pas.

Toutefois les sympathisants socialistes pensent majoritairement (à 57 %) que la réforme est un levier efficace contre le chômage et à 65 % qu'elle va améliorer la compétitivité.

Pour 8 Français sur dix (78 %), un allégement des charges des entreprises serait un moyen efficace contre le chômage. Une solution plébiscitée par 88 % des sympathisants de la droite mais seulement 44 % de la gauche.

Par ailleurs, 69 % des sondés pensent que rendre le contrat de travail plus flexible serait un bon moyen (solution agréée par 88 % des sympathisants de la droite et 26 % de la gauche).

Mais seule une minorité de Français (37 %) estiment que faciliter les licenciements serait une bonne solution et seulement 34 % croient à la vertu d'une augmentation de la durée légale du travail pour combattre le chômage.

Parmi les organisations syndicales, seule la CFDT accompagne clairement la démarche du gouvernement sans trop d'états d'âme : « Pour la CFDT, cette réforme peut constituer un progrès social pour les salariés. Ainsi, elle doit permettre d'assurer une meilleure clarté du droit du travail pour les salariés et renforcer le dialogue social. L'enjeu est donc de permettre la construction de règles protectrices au plus près du lieu où les droits des salariés vont s'exercer dans les entreprises. Au regard des premières propositions annoncées, la CFDT portera quatre priorités dans la concertation qui va s'ouvrir. La nouvelle architecture entre la loi, les accords de branches et les accords d'entreprise ne pourra être effective sans des branches professionnelles plus fortes. La CFDT est favorable à la méthode volontariste de restructuration des branches proposée, et souhaite un travail avec l'ensemble des partenaires sociaux afin de procéder à des regroupements pertinents. Pour la CFDT, la légitimité de la négociation d'entreprise ainsi renforcée passe par la conclusion d'accords majoritaires. L'engagement des acteurs est une condition *sine qua non* de cette réforme. La reconnaissance par les employeurs de l'importance d'un dialogue social loyal et de qualité est un point majeur et passe par des conditions de négociation définies en commun. Les accords d'engagement ou de méthode doivent impérativement être renforcés pour définir le cadre d'un dialogue social exigent. »

De son côté, la CFE-CGC affiche un accord de principe avec la démarche, mais elle émet des réserves sur la place de la loi dans l'architecture envisagée et sur la précipitation affichée du gouvernement pour ouvrir la négociation sur le temps de travail dès 2016 : « La CFE-CGC accueille les grandes orientations présentées hier comme un projet cohérent qui a pour ambition affichée un droit du travail plus accessible, plus protecteur et davantage négocié. À cet égard, les propositions qui visent à renforcer la dynamique de la négociation collective vont dans le bon sens. Dans le projet du gouvernement nous voyons deux écueils : un risque de perception de passage en force sur l'évolution des règles relatives au temps de travail et un flou quant à la place de la loi dans la définition des règles du Code du travail. »

FO, comme la CGC, exprime des doutes sur le bien fondé de l'architecture et sur la volonté gouvernementale de s'en prendre au temps de travail. « Rien […] ne garantit pleinement l'articulation des différents niveaux de négociation et le contenu même du Code du travail. Ainsi, si la branche doit demain jouer un rôle moteur (ce qui suppose une diminution du nombre actuel de branches), comment peut-on écrire qu'il y aurait des dispositions supplétives applicables en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de branche ? Par ailleurs, où est passé l'ordre public absolu, celui auquel on ne peut pas déroger, en plus ou en moins ? Pourquoi précipiter les choses en

Combrexelle : faites ce que je dis...

Quand on veut enterrer un problème, disait Clémenceau, on crée une commission. Depuis, la social-démocratie a beaucoup évolué dans l'art de contourner la démocratie. Désormais, lorsqu'on veut faire avancer une idée peu populaire, on désigne un expert qui constituera une commission qui évitera soigneusement d'associer les forces vives de la société civile.

Ainsi, le rapport Combrexelle est le fruit du travail d'une commission composée exclusivement de juristes, d'universitaires et d'autres experts plus ou moins autoproclamés. Aucuns praticiens de la négociation ni salariés, ni patronaux n'y ont été associés. Même parmi les personnalités auditionnées, la représentativité n'a pas été le critère essentiel : sur les 68 personnalités auditionnées, seules 14 étaient des représentants des organisations de salariés.

Pourtant, dans son rapport, ce bon Monsieur Combrexelle se désolait du caractère formel de la négociation sociale en France : "Comment sortir d'une logique purement juridique, formelle et institutionnelle, trop fréquente dans notre pays, pour donner très concrètement aux acteurs le goût, la volonté et la capacité, non de négocier, puisqu'ils le font déjà, mais de faire de la négociation un vrai levier de transformation au service de l'emploi et de la compétitivité des entreprises ?" se lamentait-il.

La première des choses à faire n'aurait-elle pas été justement d'associer les acteurs à cette réflexion plutôt que ces juristes et institutionnels tant décriés?

A. T.

matière de durée du travail et de congés? S'il n'est pas question de remettre en cause la durée légale, s'agit-il de permettre de nouvelles dérogations sur un thème où elles sont déjà nombreuses? »

Enfin, la CGT a lancé, mardi 13 octobre 2015, une grande campagne en faveur de la réduction du temps de travail à 32 heures. Elle a présenté, en conférence de presse, ses cinq arguments en faveur de l'abaissement de la RTT et propose une mise en débat avec les salariés. « De nombreuses initiatives jalonneront la campagne [...]. Une journée d'études sera organisée avec l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT sur la RTT et le numérique. [...], la CGT fera un bilan des 35 heures, de leur mise en œuvre avec celles et ceux qui les ont négociées. Et tout au long du premier semestre 2016, des initiatives seront organisées (actions de formations, journées d'études, etc.). »

Quant au PS, l'unanimité est loin d'être la règle. Une large frange du PS, notamment parmi ses militants historiques (Joxe, Filoche…) sont très critiques vis-à-vis du détricotage du droit du travail entrepris par le gouvernement. Pierre Joxe a d'ailleurs eu pour ses amis de trente ans Robert Badinter et François Hollande, le coup de pied de l'âne : « Mais en tout état de cause, ceux qui entreront dans l'histoire ne sont pas ceux qui tenteront de remettre en cause durablement, dans un pays comme la France, les acquis qui appartiennent à notre histoire. »

Temps de travail : une bataille éternelle

En fait, la bataille pour la durée du travail est aussi ancienne que la lutte des travailleurs elle-même. Dans *Le Capital*, Karl Marx rappelait que « la fixation d'une norme à la journée de travail est le résultat d'une lutte plusieurs fois séculaire entre capitaliste et ouvrier ». Il a consacré un chapitre entier à « la journée de travail ». Mais à l'époque de Marx et du capitalisme triomphant, il s'agissait de faire la lumière sur les mécanismes d'exploitation pour démontrer la possibilité de réduire le temps de travail. Aujourd'hui, dans le capitalisme en crise, il s'agit d'empêcher le patronat et les forces politiques qui le soutiennent de revenir sur 150 ans de réduction de la durée du travail. Les argumentations ont changé et, au gré de la bataille idéologique, elles ne cessent d'évoluer. Car les faits ont toujours démontré l'inanité des arguments avancés pour allonger la durée du travail. Il n'est pas inutile d'en rappeler l'histoire.

La plus ancienne des argumentations théoriques, qui date des premières manifestations de la crise, est celle qui met en cause **le coût du travail** et son impact supposé sur la rentabilité des entreprises, sur leurs marges et donc sur leur capacité à investir. Dans sa forme la plus connue, c'est l'argumentation fondée sur le soi-disant théorème de feu Schmidt :. « les profits d'aujourd'hui font les investissements de demain et les emplois d'après-demain. » Elle est mise à mal par les faits :

– D'abord parce les profits ne sont pas nécessairement réinvestis en capital matériel productif, mais en capital financier : rachat d'actions, désendettement, croissance externe, gonflement des trésoreries.

– Ensuite parce que l'investissement en France aujourd'hui n'est sans doute pas majoritairement un investissement de capacité, mais un investissement de productivité, donc destructeur d'emploi.

– Enfin parce qu'elle passe par pertes et profits le coût du capital : intérêts d'emprunts, dividendes excessifs, rémunérations pharaoniques des dirigeants… qui contribuent largement à dégrader les marges des entreprises comme nous l'avons largement mis en évidence au cours des dernières campagnes sur ce thème.

Plus tard, le coût du travail a été mis en cause pour son impact supposé non plus sur la rentabilité mais sur **la compétitivité** des entreprises. Cette approche a pris de l'importance avec le marché unique et la mondialisation. L'augmentation de la durée du travail serait le moyen de rétablir la compétitivité des entreprises, moyen inéluctable pour sauvegarder l'emploi en France, voire pour relocaliser certaines productions. Cette argumentation a elle aussi été battue en brèche. Car la durée du travail n'est pas le seul déterminant de la compétitivité. Les statistiques de l'OCDE ou d'Eurostat montrent que la compétitivité n'est pas directement liée à la durée du travail ainsi :

– Le nombre d'heures annuelles travaillées en 2014 par travailleur est plus élevé en France (1473) qu'en Allemagne (1371) ou aux Pays-Bas (1425) (OCDE) ;

– Le niveau de la productivité du travail en France est très supérieur à celui de l'Allemagne et de l'Italie (OCDE).

La compétitivité est aussi une affaire de qualité, de notoriété, de modernité, de technologie, etc.

Aujourd'hui, une nouvelle approche a pris le pas, **la flexibilité** (lisez « précarité »). C'est une argumentation moins classique et un peu plus récente. La flexibilité recouvre plusieurs approches :

– La montée en puissance des formes nouvelles et extrêmes de contrats précaires : l'auto-entrepreneuriat, des missions courtes d'intérim, des CDD de mission ou de chantier, et tout l'essaim des CDD ultra courts ; ou encore, à l'étranger, les contrats zéro heure britanniques ou les mini-jobs allemands. Le développement de ce type d'emplois ultra précaires sert les intérêts du patronat et de la social-démocratie d'une double manière : il constitue une surexploitation effrénée et il contribue à masquer la réalité du chômage tant du point de vue statistique qu'en termes d'indemnisation.

– Il s'agit aussi, dans la tête du Medef et du gouvernement, de la liberté de licencier. L'argument selon lequel les entreprises n'embauchent pas par peur de l'impossibilité de licencier ensuite est devenu un argument majeur. C'est un des arguments centraux du pamphlet de Badinter. La *Loi de sécurisation de l'emploi* de Jean-Marc Ayrault a ouvert la voie à la facilitation du licenciement, la loi Macron l'a élargie pour les TPE, sans que jamais ne soit démontrée une efficacité quelconque de cette « liberté » patronale, sinon dans l'aggravation du chômage.

– Il s'agit enfin du développement du travail de nuit et du dimanche, car l'allongement du temps de travail ne se limite pas à la remise en cause ou à l'assouplissement du temps des 35 heures. Par exemple, le report de l'âge de départ à la retraite est aussi une forme d'allongement du temps de travail qui vise à la fois à alléger les cotisations patronales et laisser à sa disposition la partie la plus qualifiée de la main d'œuvre disponible. De même, le travail du dimanche constitue bien un élargissement de l'amplitude de la semaine de travail et le travail de nuit un élargissement de l'amplitude de la journée de travail pour le salariat pris dans son ensemble. Au passage, notons que ceux qui prônent le travail de nuit et du dimanche sont les mêmes qui déplorent le délitement social des banlieues et les radicalisations qu'il génère, alors même que c'est ce travail de nuit et du dimanche qui est une des principales raisons de disparition du lien familial et de la vie sociale dans les zones concernées.

Un nouvel angle : le numérique

Le développement de l'économie numérique et des technologies numériques dans les secteurs traditionnels fait l'objet du rapport Mettling : « Transformation numérique et vie au travail ». Il vient d'être complété le 6 janvier dernier par un rapport du Conseil national du numérique. Il est utilisé, entre autres, pour poser la question de l'adaptation du droit du travail aux nouvelles technologies. Le rapport souligne que les nouvelles formes de travail comme le télétravail interrogent le droit du travail de trois points de vue : le temps de travail, le lieu de travail et le lien de subordination.

– Le lieu de travail : le télétravail, en fusionnant lieu de travail et lieu de vie, soulève des questions de couverture sociale, de sécurité du travail, etc.

– En matière de temps de travail, l'approche préconisée par le rapport est celle du forfait jours. Pour être concis, ce forfait était jusque-là réservé aux cadres autonomes dans leur emploi du temps qui ne suivent pas l'horaire collectif ainsi qu'aux salariés autonomes dont la durée de travail ne peut être prédéterminée. Les salariés au forfait annuel en jours ne sont pas soumis à certaines dispositions sur le temps de travail, comme la durée hebdomadaire de 35 heures ou la durée maximale de 10 heures par jours. Pour eux, la durée de travail est donc décomptée en jours (ou demi-journée) sur l'année. Pourtant, le rapport Mettling ne cache pas que « créé en janvier 2000, et assoupli en 2003 et 2008, le forfait jours couvre aujourd'hui 47 % des cadres français [...] Il a sans doute contribué à l'augmentation du temps de travail moyen des cadres concernés, qui atteint près de 46,4 heures par semaine ».

On comprend que ce soit une approche dans laquelle s'est engouffré le Medef. Elle recèle pour lui une véritable bombe à retardement contre les 35 heures puisqu'elle permet de déroger sans grande difficulté au principe des 35 heures pour des couches de salariés potentiellement de plus en plus larges. En outre, elle repose sur une aspiration réelle des salariés et des chômeurs notamment des plus jeunes à sortir du chômage d'abord, mais aussi à plus d'autonomie et de liberté. En revanche, elle est véritablement une arme d'exploitation massive contre les salariés. Selon l'article L.3121-48 du code du travail, les salariés en forfait-jours ne bénéficient pas de la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures, ni de la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures, ni de la durée hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines (44 ou 46 heures). En outre, beaucoup d'employeurs tentent d'en élargir le champs si bien que la justice française a annulé de nombreux accords sur les forfaits-jours au motif qu'ils ne garantissaient pas le respect d'« une durée maximale raisonnable de travail ». (Cass. soc 29 juin 2011, pourvoi n° 10-14743).

Nouvelles formes d'emploi ? Pas si nouvelles que ça !

Le rapport Mettling souligne que le développement du numérique, notamment le télétravail, le nomadisme, mais aussi le travail avec les plateformes donneuses d'ordre du type Uber, modifie le lien de subordination. Le lien de subordination est « caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». S'agissant des cas de travail à distance, le contrôle de l'exécution devient plus difficile et pourrait rapidement se réduire à un contrôle des livrables, des résultats, des produits. Le risque est alors de transformer progressivement l'obligation de moyens en une obligation de résultat. Le rapport Mettling souligne que « dans la plupart des pays du monde développé, une des conséquences principales du développement

Le lieu de travail : le télétravail, en fusionnant lieu de travail et lieu de vie, soulève des questions de couverture sociale, de sécurité du travail, etc.

de l'économie numérique sur les nouvelles formes d'emploi réside dans la multiplication du recours des entreprises à des travailleurs indépendants, évitant ainsi l'application des règles étatiques, mais aussi conventionnelles applicables au travail salarié. » Presque partout on assiste à une atomisation de la relation de travail, sous différents statuts. Tous ces petits contrats intermittents relèvent d'une remontée en puissance du travail à façon ou à la tâche, constituant une véritable régression des relations du travail pour le plus grand bénéfice du patronat. À propos du travail à la tâche, Marx écrivait : « Le salaire aux pièces étant donné, il est naturellement dans l'intérêt personnel de l'ouvrier de solliciter sa force de travail avec la plus grande intensité possible, ce qui facilite pour le capitaliste l'élévation du degré d'intensité. De même, il est dans l'intérêt personnel de l'ouvrier d'allonger la journée de travail parce qu'ainsi son salaire journalier ou hebdomadaire augmente. Il ressort de tout ce qui a été exposé jusqu'à maintenant que le salaire aux pièces est la forme de salaire qui correspond le mieux au mode de production capitaliste. » C'était en 1867.

Des propositions nouvelles pour en finir avec des idées ringardes

Si les technologies ont changé, les motivations profondes du capitalisme elles, n'ont pas changé. Le rapport Mettling, 150 ans après Marx, souligne notamment l'intensification du travail liée au numérique et la nécessité de mesurer la charge de travail « en intensifiant le travail et en rendant plus complexe la mesure du temps de travail, la révolution numérique invite à reconsidérer, pour certains métiers, dans certains secteurs de l'économie, le lien entre charge de travail et mesure du temps de travail ». Ce constat n'aurait sans doute pas étonné Marx qui dès le XIX^e^ siècle dénonçait la tendance du capital à profiter des évolutions techniques pour augmenter la durée du travail : « C'est dans les industries qui ont été les premières révolutionnées par l'eau, la vapeur et la machinerie, dans ces premières créations du mode de production moderne que sont les filatures du coton, de la laine, du lin et de la soie, que s'est d'abord satisfaite la pulsion du capital à prolonger sans mesure ni scrupule la journée de travail. »

Il n'aurait sans doute pas plus été étonné par la logique du rapport Combrexelle qui consiste à renvoyer l'élaboration du droit du travail au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire là où le rapport de force est le plus défavorable au salarié : « l'histoire de la réglementation de la journée de travail dans certaines branches de production et la lutte menée encore aujourd'hui dans d'autres branches pour cette réglementation prouvent de façon tangible que le travailleur individuel isolé, le travailleur comme "libre" vendeur de sa force de travail, succombe sans résistance lorsque la production capitaliste a atteint un certain degré de maturité. »

Plutôt que de s'inscrire au côté du patronat dans la continuité d'un combat séculaire du capital pour intensifier l'exploitation des salariés, Robert Badinter, Myriam El Khomry, Manuel Valls et François Hollande s'honoreraient à proposer des solutions qui font partie des valeurs de gauche et des mesures progressistes dont est porteur le Parti communiste français :

– La réduction de temps de travail. Le rapport Romagnan, s'il n'a pas eu la même publicité que le rapport Combrexelle, a pourtant fait la démonstration de l'impact positif des 35 heures sur l'emploi. Il chiffre à 350 000 le nombre d'emplois générés par la réduction du temps de travail décidée par la loi en 1998.

– La restauration de la compétitivité-prix des entreprises, non par la baisse des coûts du travail, mais par celle des coûts du capital : encadrement des dividendes, nouveau crédit bancaire sélectif et modulé en fonction des enjeux d'emploi, de conditions de travail et de formation.

– La restauration de la compétitivité hors prix des entreprises par une aide plus significative et plus sélective à la recherche et au développement.

– Agir pour une politique monétaire européenne qui en finisse avec l'euro fort qui ne fait le jeu que de l'économie allemande et qui pénalise les économies du Sud et celle de la France. ■



Gagner de nouveaux droits en s'opposant à la flexibilité. Qu'en est-il dans la Fonction publique ?

Roland Perrier

Dans le débat sur la sécurité d'emploi et de formation il s'agit de savoir si le statut actuel des fonctionnaires mérite attention et apporte des éclairages et éventuellement des solutions.

Dans l'ouvrage *Trente ans de vie économique et sociale* publié début 2014, l'INSEE notait que depuis les années 1990 « l'impact de la croissance économique sur l'emploi n'expliquait pas tout et qu'en effet il fallait prendre en compte la flexibilisation du marché du travail ». En clair, la flexibilisation du marché du travail, présentée depuis des décennies par le patronat et les libéraux comme le moyen de favoriser l'emploi contribue au contraire à nourrir le chômage.

Pourtant, la dérégulation du marché du travail et le développement de ses formes atypiques (CDD, temps partiel, horaires décalés, travail à domicile, absence de déconnexion de l'activité, annualisation et remise en cause des 35 heures, mais aussi modification du contrat par accord d'entreprise dérogatoire souvent avec chantage à l'emploi…) se multiplient.

Il faut y ajouter l'antienne patronale du « coût du travail » produisant depuis trente ans une baisse du pouvoir d'achat des salaires, qualifiée par l'euphémisme de « modération salariale », et conduisant à la remise en cause des cotisations sociales et des prélèvements fiscaux.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) confirme ces analyses en relevant dans un rapport rendu public le 9 novembre 2015, parmi cinq tendances dans 10 pays européens :

– une tendance à l'assouplissement du marché du travail ;

– une décentralisation de la négociation collective ;

– une recherche de la modération salariale et de baisse du coût du travail…

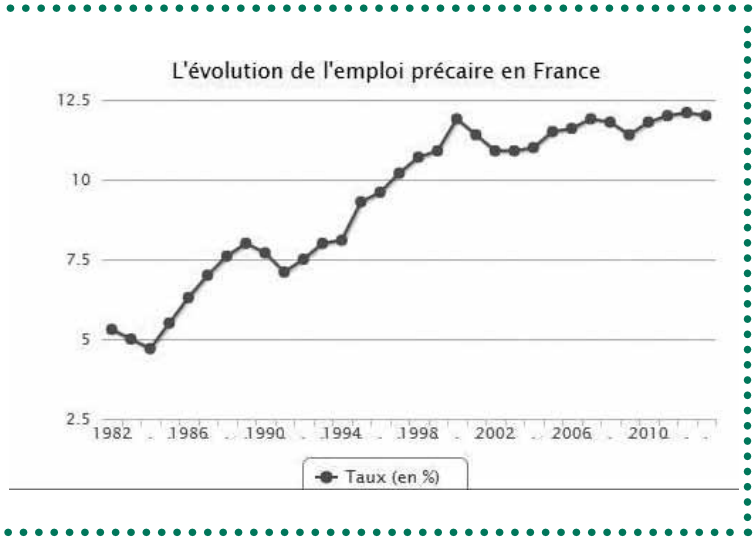
Deux chiffres éloquents :

France : 5 422 700 demandeurs d'emplois dont 791 000 de moins de 25 ans.

UE (28 pays) : 22,631 millions de chômeurs.

Par ailleurs le taux de précarité dans l'emploi s'élève avec des propositions d'emplois temporaires de plus en plus courtes et à temps partiel de plus en plus nombreuses. Le strict regard statistique (tableau ci-dessous, source Observatoire des inégalités) ne saurait en outre gommer l'insécurité d'appréhension et de vécu des salariés en CDI ou à statut, que ce soit dans le privé ou dans le public.

Cette situation dégradée aura produit le contexte d'aujourd'hui, avec en débat, pour de nouvelles lois dès 2016, l'allégement du Code du travail, la remise en cause en profondeur de la hiérarchie des normes et l'individualisation des travailleurs *via* des comptes personnels dématérialisés éloignant insidieusement les hommes et les femmes au travail de toute notion de droits collectifs.



Gagner de nouveaux droits pour une sécurité d'emploi et de formation tout au long de la vie

Dans le même temps, des chercheurs, le mouvement social et syndical élaboraient des réflexions pour sécuriser l'emploi, donner des garanties aux travailleurs face au chômage massif.

La révolution informationnelle qui s'opère avec les nouvelles formes d'utilisation du numérique s'ajoute au débat.

Paul Boccara proposait en 2002 dans son ouvrage *Une sécurité d'emploi ou de formation* que « […] face aux enjeux de l'insécurité sociale, du chômage massif durable et de la précarité, […] le projet de Sécurité d'emploi ou de formation (SEF) puisse, comme jadis la Sécurité sociale, et de façon plus ample et plus audacieuse, assurer à chacun et chacune un emploi ou une formation avec un bon revenu et des passages de l'un à l'autre maîtrisés par les intéressés, et visant à supprimer et dépasser le chômage dans une mobilité de promotion ».

La CGT élaborera aussi, lors des quinze dernières années, une réflexion poussée sur un nouveau statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle.

Le rapport Selma Mahfouz de France Stratégie sur le CPA (Compte personnel d'activité) d'octobre 2015 reprend habilement cette notion promue notamment par la CGT « de droits attachés à la personne et définis dans un cadre collectif ».

Le statut actuel des fonctionnaires apporte-t-il des éclairages et éventuellement des solutions pour une SEF de tous les salariés ?

Tout d'abord rappelons que la Fonction publique recouvre 5,2 millions d'agents, 20 % de l'emploi salarié en France ; une part, donc, non négligeable, et que environ 900 000 de ces 5,2 millions d'agents, ne sont pas des fonctionnaires.

Ces chiffres ne prennent pas en compte les 300 000 militaires.

Rappelons aussi que les grands services publics comme la SNCF, l'EDF, même avant les évolutions récentes de leur statut d'entreprise n'employaient pas des fonctionnaires. De même que les personnels de la sécurité sociale ne sont pas des fonctionnaires.

Le statut des fonctionnaires est souvent méconnu à l'intérieur comme à l'extérieur de la Fonction publique. Cette méconnaissance générale est une des sources essentielles des connotations négatives dont il est l'objet.

Certains s'essaient à expliquer rapidement les fonctions publiques en France et dans d'autres pays par la distinction fonction publique d'emploi ou fonction publique de carrière. Or aucune fonction publique n'est parfaitement pure.

Dans la fonction publique dite de carrière, le fonctionnaire est titulaire de son grade et non de son emploi. Il y a séparation du grade et de l'emploi. C'est une garantie d'évolution de carrière indépendamment, en théorie, des emplois disponibles. Mais de là à dire qu'en cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est payé sans souci de lui retrouver un emploi est une absurdité.

Pourtant, certains courants de pensée voulant sécuriser le statut et la rémunération de tous les travailleurs partent de ce postulat pour proposer le principe du salaire ou du revenu à vie attaché à la personne et à la qualification, sans obligation de support d'emploi. En vérité, ils déforment la réalité du statut des fonctionnaires. Et plus encore, en travaillant cette déconnexion emploi-salaire ou -revenu, ils ouvrent la voie à des montages dans lesquels nous retrouverons les problématiques de la fiscalisation des cotisations sociales, notamment patronales, et *in fine* l'allégement ou les exonérations de celles-ci pour les entreprises.

Dans une phase montante et d'expansion des effectifs, le statut préoccupe moins les personnels, car l'emploi augmente et les suppressions ne sont pas à l'ordre du jour. Mais dans une phase négative, comme c'est le cas aujourd'hui dans les trois fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière), les personnels s'inquiètent à juste titre des suppressions d'emplois et de l'insécurité qui pèse sur leur lieu de travail, leur qualification, leur carrière et leur rémunération immédiate.

Cette description très sommaire de la Fonction publique montre :

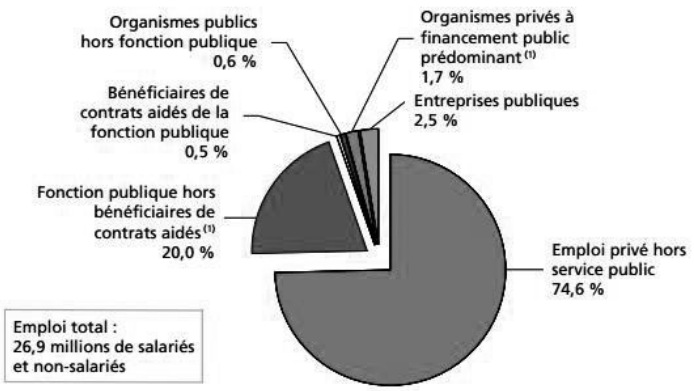
– Le lien indissociable entre l'aspect juridique du statut et le contexte réel.

– La nécessité de plus de dépense publique et de son financement à partir des propositions du PCF, notamment un « fonds de développement solidaire financé par l'intermédiaire de la BCE ».

Le principe du paiement du salarié selon son talent (au sens originel du mot) et utilisé dans la déclara-

Le taux de précarité dans l'emploi s'élève avec des propositions d'emplois temporaires de plus en plus courtes et à temps partiel de plus en plus nombreuses.

Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 en France (Métropole + DOM)



Dans le privé comme dans le public, il nous faut des droits nouveaux en matière de gestion prévisionnelle qui permettent d'anticiper et de faire des choix, tout en permettant de s'opposer à la flexibilité et aux tentatives d'intégration individuelle des salariés.

tion des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Aujourd'hui à la place de « vertu et talent », nous pourrions inscrire qualification, compétence, expérience et intégrité.

Et nous devons pousser encore plus loin la réflexion pour assurer à tous les salariés non seulement le maintien dans l'emploi, mais sur des emplois qui permettent la valorisation des qualifications acquises et qui évitent les déclassements et les situations dites de « surqualification » et de « surdiplomite ».

Car notre principe de SEF ne peut pas s'accommoder du déclassement. Ceci est vrai pour le salarié avec sa valorisation, sa reconnaissance au travail et le rôle social de son travail. Mais ceci est tout autant vrai, vis-à-vis de la réponse aux besoins des services publics, de la qualité des missions assurées, ou vis-à-vis de l'efficacité sociale et de la qualité des prestations ou productions de l'entreprise privée.

Le CPA renvoie au droit individuel, à la continuité. Mais dans le droit individuel, le droit d'expression, donc de pleine citoyenneté, est plus complexe et malheureusement trop souvent abordé seulement en défense lors d'atteintes aux libertés ou de pratiques discriminatoires envers le ou la salarié-e.

Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition du fonctionnaire : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille, il se tait. » C'était la conception du fonctionnaire sujet.

En 1983, les promoteurs du statut actuel tentaient d'imposer la conception du fonctionnaire citoyen en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et la responsabilité qui lui incombait et à ce titre la plénitude des droits de citoyen.

Ces deux conceptions font bien sûr toujours débat dans la Fonction publique malgré l'acquis des évolutions législatives. Et si en 1968 nous avons conquis le droit d'existence du syndicat en entreprise, le contexte politique et la politique patronale continuent de laisser à la porte la citoyenneté des salariés du privé qui, toutes proportions gardées dans la comparaison, sont assignés à rester des sujets. Cette conception est intégrée à tel point que des camarades n'envisagent leur adhésion syndicale qu'après un CDI, voire en même temps avec le statut de salarié protégé par un mandat.

Aussi, ne faudrait-il pas en lien avec la possibilité de nouvelles conquêtes collectives démocratiques permettant d'intervenir sur les choix stratégiques de l'entreprise, proposer des évolutions législatives pour la libération pleine et entière du droit d'expression des travailleurs dans cette même entreprise ? Or le CPA n'ouvre aucune perspective dans ce sens alors même qu'avec la montée générale des qualifications le besoin d'expression sur les procès de travail et les stratégies d'entreprise devient une demande forte.

Dans la Fonction publique, à l'instar de mesures assez proches dans le privé, un décret permet déjà de transformer ses jours de « compte épargne temps » en paiement immédiat dévalorisé ou de l'inscrire en points retraite sur le régime de pension complémentaire par capitalisation.

Ce système est précurseur du CPA de la commission Selma Mahfouz. Il s'agit bien de fongibilité entre différents droits. La démarche s'éloigne nettement de la notion de droits divers et cumulables, que l'on peut envisager, attachés à la personne.

Et en lien direct entre l'aspect juridique du statut et la vie réelle.

Il faut savoir que les gouvernements successifs n'en finissent pas de vouloir copier le privé en matière de GRH. En nommant récemment Thierry le Goff à la tête de la DGAFP (Direction générale de l'administration de la Fonction publique), M. Valls et M. Lebranchu ont rappelé que la DGAFP, créée il y a 70 ans, devrait devenir une DRH groupe des 3 versants de la fonction publique. Ils entendent, au travers de cette démarche, pouvoir dégraisser en douceur, réduire la masse salariale dans les 3 versants, faciliter la mobilité horizontale, en intégrant les personnels pour des mutations qui seront expliquées comme inéluctables. Ce qui montre que toute garantie des travailleurs, ici le statut des fonctionnaires, est confrontée, à un moment ou à un autre, aux choix stratégiques de l'entreprise, à la décision et à la démocratie associant les salariés concernés et les populations. Or, les quelques organismes consultatifs de la Fonction publique ne sont pas à la hauteur de nos ambitions de démocratie. Ici, nous dirons, privé ou public, l'enjeu primordial reste la démocratie et les choix opérés dans les réponses aux besoins.

Ainsi, le gouvernement veut à tout prix faire monter en charge la mobilité des agents entre les 3 versants voire, à terme, entre le public et le privé.

Le compte personnel d'activité (CPA), dans sa présentation actuelle, pourrait certes devenir un facilitateur de mobilité. Mais le tout, et c'est le cœur du problème, reste de savoir s'il s'agit de mobilité dans l'intérêt de la carrière professionnelle des personnels, ou bien de flexibilité pour faciliter la « gestion des ressources humaines », expression qui porte dans son nom même la négation des individus ramenés à de simples « ressources ».

Dans le privé comme dans le public, il nous faut des droits nouveaux en matière de gestion prévisionnelle qui permettent d'anticiper et de faire des choix, tout en permettant de s'opposer à la flexibilité et aux tentatives d'intégration individuelle des salariés.

Le numérique, la révolution informationnelle bouleversent les modes de *management*, d'organisation du procès de travail avec éclatement des lieux et du temps de travail et transferts des lieux de décision et de responsabilité… Le glissement déjà amorcé de l'obligation de moyens vers l'obligation de résultats ou du passage de l'ordre de travail à la directive de projet

revient en force dans les débats sur la relation juridique de travail…

Les agents du public et du privé aspirent à plus de sécurité dans la vie, pour leur carrière, leur formation initiale et continue, pour leur retraite et pour leur famille.

Les modifications du Code du travail annoncées pour 2016/2017 ne peuvent être lues qu'à la seule aune de l'amélioration ou de la dégradation de l'existant. En effet, le gouvernement sous la férule du Medef prépare de nouveaux fondements juridiques du droit du travail qui risquent de compter pour des années et s'imprégneront dans les modes de pensée et de conceptualisation.

C'est pourquoi il est urgent d'intervenir dans ces débats et d'envisager des luttes transformatrices à l'écoute des travailleurs.

Et il est évident que toutes les mesures prises pour modifier le Code du travail auront, si ces changements étaient adoptés, des répercussions concrètes sur le statut des fonctionnaires.

CPA : enjeu de débats et de luttes

Alain Morin

Le compte personnel d'activité (CPA) s'annonce comme l'un des principaux dossiers sociaux de l'année 2016. Censé promouvoir des droits sociaux existants attachés à la personne tout au long de leur vie professionnelle, périodes de chômage comprises, le projet de CPA prétend mettre concrètement en œuvre le projet de sécurité sociale professionnelle de la CGT. La ministre du Travail y voit « une vraie révolution » et François Hollande « la grande réforme sociale du quinquennat ». Une entrée dans le détail du projet révèle pourtant de très graves régressions.

Lancée dans la dernière période du quinquennat de F. Hollande, cette réforme doit s'inscrire dans le récit de l'épopée présidentielle. Ouverte en 2012 par une phase d'austérité et de sacrifices pour redresser les comptes de la France, cette première phase devait être suivie d'une seconde pendant laquelle les Français pourraient récolter les fruits de leurs efforts avec de nouvelles avancées sociales dont le CPA serait le symbole.

Répondre à un triple défi

Mais derrière cette recherche de récupération politicienne de la proposition de la sécurité sociale professionnelle de la CGT, il y a en réalité un affrontement sur le contenu des solutions à apporter à un triple défi :

– l'aggravation massive du chômage et de la précarité, l'échec des solutions libérales mises en œuvre par le gouvernement confronté à la défiance d'une majorité de la population qui attend des solutions nouvelles et crédibles ;

– la maturation de la révolution informationnelle appelant le développement de la formation, de la recherche et des compétences, la mobilité professionnelle choisie, des coopérations et partages des informations, la maîtrise des salariés sur les finalités et les conditions de leur travail comme sur leur parcours professionnel alors que la concurrence, de la baisse des coûts salariaux et des dépenses sociales et publiques restent le credo patronal et gouvernemental ;

– la montée **des idées de promotion et de sécurisation de l'emploi et de la formation** que les propositions de sécurité sociale professionnelle ou celles de système de sécurité d'emploi ou de formation ont permis de consolider en leur donnant cohérence et perspectives.

Aujourd'hui, dans un affrontement avec les dogmes patronaux visant à « libérer le travail » pour plus d'exploitations et à remettre en cause des garanties du Code du travail, il s'agit de renforcer et développer ces idées de promotion et de sécurisation de l'emploi avec **le lancement de la campagne du PCF « zéro chômeur, tous travailleurs »** visant à favoriser la constitution d'un large rassemblement en France et en Europe sur ces objectifs. Cette campagne pourra se saisir d'une consultation publique sur le CPA qui sera lancée au début de l'année 2016 « afin de permettre aux acteurs de la société

civile et aux personnes elles-mêmes contribuent à la construction du compte personnel d'activité qui intéresse tous les citoyens ».

CPA : l'affichage une grande ambition sociale

Ce dispositif tel qu'il est présenté dans le rapport Mahfouz, commandé par le gouvernement, regrouperait sur un compte des droits sociaux attachés à la personne pour favoriser une continuité de droits, même en cas de changement d'employeur ou de profession.

Ce projet s'annonce donc de grande portée.

En faisant appel à Internet, chaque salarié ou actif pourrait suivre la situation de son compte mis à jour et aurait accès à des informations sur l'utilisation de ses droits. Le site d'accueil mettrait aussi à la disposition des visiteurs la documentation permettant d'utiliser les droits inscrits sur le CPA.

La question des moyens se pose

Selon le rapport, et en référence explicite à la proposition emblématique de la CGT, la mise en place du CPA favoriserait la transférabilité de droits en cas de rupture de situation ou de statut ainsi que leur exercice effectif.

Or aujourd'hui, les expérimentations à l'œuvre de transférabilité des droits ne tiennent pas leurs promesses. Par exemple, le bilan d'utilisation du compte personnel de formation (CPF), insérable dans le CPA, n'a pas atteint les objectifs espérés. Seulement 6 % des salariés ont ouvert un compte, 3 % des heures accumulées sont utilisées pour la formation, et pour ceux qui utilisent le compte de formation, la durée moyenne annuelle est de 23 heures, soit 1,5 % du temps de travail. Cela signifie que bien d'autres conditions que la mise en place de ce type d'outil numérique sont nécessaires.

C'est pourquoi, les organisations syndicales insistent autant sur le besoin d'un accompagnement humain. Ce que le rapport concède en admettant la nécessité d'un corps d'agents qualifiés pour conseiller les titulaires, alors que tout son développement montre que la conception du CPA repose exclusivement sur des services numériques.

Le rapport propose également, au nom de la liberté d'utilisation de leurs droits par les actifs, d'introduire une fongibilité de ces droits acquis permettant de transférer une partie ou la totalité d'un droit au bénéfice d'un autre que le titulaire souhaiterait accroître. Cette mesure controversée chez les syndicats nécessiterait d'introduire une unité de mesure commune entre ces droits. Pour cela, le rapport propose de recourir à un mécanisme de points.

Le CPA pour tous

Le rapport propose aussi que le CPA soit étendu à tous les actifs (salariés du public et du privé ainsi que les actifs non salariés : travailleurs indépendants, auto-entrepreneurs…). Selon le rapport, cela permettrait que les droits acquis dans une entreprise soient utilisés dans le cadre d'un statut non-salarié.

Les propositions de droits insérables et fongibles dans le CPA

– compte personnel de formation
– compte personnel de prévention de la pénibilité
– contrat individuel de formation
– compte d'épargne temps
– épargne salariale
– allocations chômage
– droits à congés
– activité d'intérêt général.

Clarifier et proposer

Dans un contexte de chômage massif et de précarité galopante, le CPA pourrait-il être l'outil de maîtrise pour chacun de son parcours professionnel et d'enrichissement personnel ou sera-t-il conforme aux logiques libérales mises en œuvre par le gouvernement actuel ?

Ce sera tout l'enjeu du débat autour de la négociation interprofessionnelle et sur le projet de loi qui la suivra. Mais d'ores et déjà, il apparaît que le contenu du rapport Mahfouz est plein d'ambiguïtés. Certes, il propose que l'ouverture du CPA soit possible dès la sortie du système scolaire. Ce qui permettrait de commencer à sécuriser la trajectoire professionnelle par un droit à formation de catégories d'actifs très touchés par le chômage.

Une option retenue par la CGT qui, pour renforcer cette sécurisation en favorisant une continuité et une progressivité de carrière et de droits, même en cas de changement d'employeur ou de profession, a proposé par ailleurs de partir d'un socle minimum acquis dès l'ouverture de compte et renforcé en particulier pour les jeunes sortis du milieu scolaire sans qualification reconnue et les salariés précaires.

Mais une option que ne retient pas le rapport. Celui-ci avance en revanche différentes hypothèses sur l'étendue des droits pouvant être regroupés dans le CPA et les

Dans un contexte de chômage massif et de précarité galopante, le CPA pourrait-il être l'outil de maîtrise pour chacun de son parcours professionnel et d'enrichissement personnel ou sera-t-il conforme aux logiques libérales mises en œuvre par le gouvernement actuel ?

CPA *versus* SEF

Le CPA, selon le rapport Mahfouz, se fonderait sur l'articulation de trois principes fondamentaux : sécurité/liberté/solidarité. Trois valeurs *a priori* au coeur aussi de la sécurité d'emploi ou de formation. Mais, l'examen attentif de la proposition gouvernementale le démontre, ce qui aurait pu être un rapprochement par les valeurs devient une césure lorsqu'il s'agit de les mettre en œuvre.

Sécurité

Par sécurité le rapport Mahfouz entend essentiellement 3 choses : une sécurisation visant à améliorer l'employabilité, assurer un filet social et des mesures d'accompagnement pour les plus exclus. Il s'agit en fait de maintenir disponible une main-d'œuvre qualifiée et rapidement utilisable. Il ne s'agit pas de dépasser le marché du travail, mais d'assurer sa régulation par le chômage dans des conditions plus efficaces qu'aujourd'hui.

Avec la sécurité d'emploi ou de formation, la visée est toute autre, il s'agit d'aller vers la suppression de la case chômage et une nouvelle régulation au cœur de laquelle alternent formation qualifiante et emploi de qualité pour une sécurité ascensionnelle.

Liberté

Concernant la liberté, le CPA permettrait à son titulaire d'exercer son choix dans l'utilisation des droits accumulés en utilisant la fongibilité des droits permettant de transformer par exemple des jours épargnés dans le cadre de la réduction du temps de travail pour augmenter les temps de formation.

Hormis les risques de déresponsabilisation patronale, cette liberté bute rapidement sur l'insuffisance des dotations (CPF: 24h par an)[1] comme sur les règles imposées par le chef d'entreprise ou par l'insuffisance de la loi ou des accords.

Cette liberté est aussi fortement encore encadrée par la difficulté d'accès à la formation de son choix et la volonté de privilégier avant tout les métiers sous tension.

Dans le projet de sécurité d'emploi ou de formation, il s'agit de donner les moyens aux salariés de maîtriser leur mobilité, notamment en rendant effectifs la possibilité de disposer d'une formation qualifiante longue de préférence, et l'appui d'un service public de la sécurisation de l'emploi et de la formation ainsi que le ressaisissement des outils de formation de qualité (AFPA…).

Solidarité

Elle est conçue d'abord comme des dotations généralement publiques ou sociales dont pourraient bénéficier les salariés les plus en difficulté pour réduire les inégalités. Avec des mesures d'accompagnement.

Avec la mise en place d'un dispositif par points, justifiée par le besoin d'une unité de compte commune pour assurer la fongibilité des crédits acquis dans les différents comptes constituant le CPA, on minerait les fondements de la protection sociale par l'introduction d'un financement individuel de sa protection contre les risques liés aux ruptures d'emploi par la mobilisation d'une nouvelle forme d'épargne constituée à partir de la conversion en points de droits acquis en temps ou en euro selon le type de droit.

La conversion en points des droits pour assurer la fongibilité élargirait encore un peu plus cette pratique qui existe déjà pour les retraites complémentaires avec le risque de faire régresser des systèmes à prestations définies[2] au profit de systèmes à cotisations définies où la manipulation de la valeur du point rend indéfinie la concrétisation des droits acquis comme le montrent les évènements récents sur les complémentaires.

Il s'agit donc d'une profonde mutation des principes de solidarité de la protection sociale visant à faire exploser les fondements de la mutualisation construite à partir d'une solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle dont le financement est assuré par des prélèvements de cotisation sur les richesses créées dans les entreprises. Ce prélèvement sur les profits, calculé à partir de la base salaire, bien plus stable et moins fraudable que la base valeur ajoutée, sur laquelle on applique un taux de cotisation doit au contraire être maintenu et dynamisé avec des propositions novatrices.

A. M.

1. Le nombre d'heures varie en fonction de la durée de votre temps de travail. Si vous travaillez à temps plein, le salarié va acquérir 24 heures en 2015 (24 heures par an les cinq premières années, puis 12 heures par an les 2 ans et demi suivants). À temps partiel, il va acquérir un nombre d'heures calculé, pour une année complète de présence, en proportion de votre temps de travail. Exemple : Si vous êtes à mi-temps, 12 heures au titre de votre compte personnel de formation pour 2015, sauf si l'accord de branche ou d'entreprise prévoit un mode de calcul plus favorable.

2. Même fragilisés ces principes sont maintenus dans le système de l'assurance vieillesse et dans celui de l'assurance maladie avec la solidarité instituée des bien portants envers les personnes touchées par la maladie.

possibilités pour chaque titulaire du compte de les mobiliser pour construire sa trajectoire professionnelle.

Quelle perspective ouvre la fongibilité des droits ?

Cela concerne en premier lieu la question de la fongibilité qui permet l'abandon de tout ou partie de certains droits sociaux pour augmenter le recours à un autre droit. Ce principe ouvre une boîte de Pandore. Avec ce principe de fongibilité des droits acquis et la faiblesse du cadre des droits à la formation, le titulaire du compte pourrait alors se retrouver dans l'obligation de devoir sacrifier d'autres droits, comme ses congés payés ou sa retraite anticipée (C3P), pour améliorer sa formation. Or le rapport avance une hypothèse qui mettrait en jeux 8 droits sociaux susceptibles d'être soumis à de tels arbitrages.

Dans ces conditions, la fongibilité des droits acquis doit-elle être considérée comme un progrès de la liberté, comme le fait le rapport ? Ou relève-t-elle de ce que Marx considérait comme « la liberté du prolétaire d'aller vendre sa peau sur le marché du travail », qui s'incarne aujourd'hui dans la « liberté macronienne » d'aller travailler 12 dimanches dans les commerces des métropoles ?

Tout laisse à croire en effet que la fongibilité devienne une nouvelle arme dans les mains du patronat pour contraindre les salariés à mobiliser leurs droits sociaux acquis pour qu'ils prennent en charge eux-mêmes le financement de « leur employabilité » censée leur donner les moyens de se vendre sur le marché du travail ! Alors que l'employeur a aujourd'hui l'obligation d'assurer cette « employabilité », sorte de contrepartie de sa décision unilatérale de mettre au chômage des salariés, la fongibilité des droits favoriserait la déresponsabilisation de l'employeur qui pourrait ainsi prétendre que celle-ci permet aux salariés de mobiliser ses moyens individuels lui permettant son retour dans un emploi. Dès lors, l'orchestration de campagnes visant la régression des droits, au nom de la lutte contre l'assistanat, pourraient s'appuyer sur ce principe de fongibilité pour remettre en cause les obligations patronales.

L'objectif du MEDEF…

De même, la nécessaire extension du CPA à tous les actifs visant son universalisation ne doit pas être utilisée par le Medef pour remettre en cause le financement de la protection sociale à partir des entreprises. Or celui-ci prétend que ces droits ne concernant plus exclusivement les salariés mais tous les actifs, leur financement relèverait de l'impôt.

Une position patronale qui a fait l'unanimité syndicale contre elle. Tous les syndicats se sont opposés à cette demande de « réduction de cotisations salariés et employeurs au profit de l'impôt ».

Une extension du CPA aux salariés du public ne doit pas non plus conforter ce combat patronal contre le financement de la Sécurité sociale par les entreprises, ni en mettre en danger le système de mobilité interne dans la Fonction publique pour favoriser son dégraissage programmé mais confronté à de fortes résistances.

Et la riposte ?

Le rapport Mafhouz étant totalement muet sur les questions de financement des droits sociaux, le débat permettra de faire avancer des propositions alternatives fondées sur une réforme dynamique pour l'emploi des cotisations sociales mutualisées. Celles-ci seraient prélevées sur la valeur ajoutée des entreprises et leurs taux seraient modulés pour les inciter à la création d'emplois stables et qualifiés et à l'économie des ressources de la nature.

Pour dissuader les entreprises de placer leur disponibilité sur les marchés financiers, une taxe sur leurs revenus financiers serait instaurée.

Une course de vitesse s'engage

La discussion du projet de loi et son adoption par le Parlement devraient être terminés dès cet été afin qu'une première mouture entre en vigueur le 1er janvier 2017. La négociation sociale, à peine engagée, doit en outre être terminée à la fin du mois de février.

Cette urgence gouvernementale constitue un obstacle. Mais avec 1 millions de chômeurs supplémentaires et une politique de l'emploi en échec sur l'inversion de la courbe du chômage, le gouvernement Hollande doit afficher sa priorité pour l'emploi face à des Français dubitatifs. Et désormais, suite aux attentats de 2015, conjuguer cette priorité de sécurisation sociale avec les exigences de sécurisation des personnes et des biens.

Sur ces difficultés se greffent les manœuvres du Medef. Celui-ci avait dû accepter lors de la première réunion d'engager la discussion à partir des propositions de chaque organisation, et non comme à l'accoutumée à partir de son propre texte. Ce qui a permis par exemple à la CGT de mettre en débat deux propositions : l'inscription d'un droit à revenu à vie et le maintien du contrat de travail entre deux emplois, ce qui permet une portabilité de la qualification et un maintien du niveau de classification lors d'un changement d'emploi.

La célérité de la négociation comme la focalisation du débat sur le plan d'urgence pour l'emploi vont aussi constituer des obstacles pour associer à ce débat les salariés dans les entreprises, les services et les territoires concernés.

Dans ces conditions, alors que le patronat comme les forces libérales voudraient faire du CPA un nouveau cheval de Troie contre le modèle social mis en place à la Libération, en faire un outil efficace au service de la sécurisation des parcours professionnels constitue un défi considérable pour les organisations syndicales et les forces politiques et sociales qui ont mis cette exigence au cœur de leur projet de transformation sociale. ■■■

Pour dissuader les entreprises de placer leur disponibilité sur les marchés financiers, une taxe sur leurs revenus financiers serait instaurée.



760 000 étudiants stagiaires Zéro sécurisation sociale ?

Matthieu Bauhain[1]

1. Secrétaire national de l'Union des étudiants communistes.

« Génération stagiaires » titrait il y a peu un grand hebdomadaire français. C'est vrai, les stages ont désormais une place centrale dans nos formations. Qu'ils soient plutôt destinés à nous aider dans notre orientation et notre projet professionnel, à nous enseigner la mise en œuvre concrète des connaissances et méthodes apprises en cours, ou à réaliser notre première entrée dans le monde du travail. Ou bien souvent, les trois à la fois. Mais les stages sont au cœur des contradictions qui pèsent sur la relation entre l'enseignement supérieur et le monde du travail. Si leur potentiel émancipateur est immense, il est trop souvent gâché par l'organisation actuelle du marché du travail, qui laisse toute latitude aux employeurs. C'est donc une urgence que de mettre fin à ce gâchis et de répondre enfin à cette aspiration d'une jeunesse qualifiée qui ne demande qu'à travailler, créer, innover et que ce travail soit enfin reconnu.

« Génération stagiaires »

Les stages : une place croissante dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR)

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche l'a annoncé au mois de décembre 2015 : ce sont désormais 760 000 étudiants qui vont en stage chaque année, soit un tiers des effectifs estudiantins. Au total, 70 % d'entre nous seront stagiaires au moins une fois durant leur cursus universitaire. Selon les prévisions, ce chiffre grimpera à 80 % dans les années à venir.

Ce nombre de plus en plus important se concentre dans les filières les plus professionnalisantes : 79 % de stagiaires chaque année parmi les élèves de licence professionnelle, 73 % chez les futurs ingénieurs, 63 % parmi les inscrits en DUT. Ceux d'entre nous qui poursuivent des cursus plus généraux ne sont pas en reste du mouvement. Là où quasiment aucun étudiant en licence générale n'allait en stage il y a une décennie, ils sont dorénavant 15 % à le faire chaque année. Surtout, c'est désormais le cas de 55 % des étudiants en master.

Une conséquence de la « professionnalisation » de l'Enseignement supérieur

En lien avec les évolutions en cours des forces productives (informatisation, nouvelles méthodes d'encadrement, développements technologiques, révolution numérique…) l'Enseignement supérieur et la Recherche (l'ESR) s'est massifié. Ceci pour répondre aux nouveaux besoins en matière de qualification et donc former les techniciens, cadres administratifs, enseignants, ingénieurs… de demain. Cette massification a été accompagnée de ce que l'on a appelé la « professionnalisation » et d'une extension massive du temps passé par les étudiants dans le monde du travail pendant leurs cursus. Ce qui explique en partie l'augmentation croissante du nombre de stages chaque année.

Si ces changements structurels étaient menés au service du monde du travail et de l'intérêt général, ils pourraient permettre l'émergence de nouveaux modèles coopératifs, de nouvelles socialisations *via* de nouvelles libertés professionnelles. Or ce n'est toujours pas le cas. La « professionnalisation » en cours a un nom trompeur. Quand, selon l'UGICT-CGT, 30 % des stages obligatoires se résument à imprimer des copies et faire des cafés, quand au lieu de nous apprendre un métier, les cours pré-stages se résument à faire de « l'automarketing », on peut plutôt parler de déqualification ou même de « déprofessionalisation ».

« Génération galères ? »

Une place qui compte dans l'économie française.

La place centrale des stages dans nos formations n'est donc plus à démontrer. Au-delà, c'est leur place dans l'économie du pays qui se fait de plus en plus forte. Des entreprises entières, des secteurs entiers de l'économie dépendent des stagiaires. On peut citer notamment le secteur bancaire, celui de la communication, mais aussi les cabinets d'avocats, régulièrement accusés de remplacer de véritables emplois par des stages. Si bien que le CESE estime que ce sont 100 000 emplois qui sont détruits chaque année par l'utilisation des stages abusifs, principalement dans les secteurs évoqués précédemment.

On peut le dire, le « haut patronat » a bien compris l'avantage de mettre à profit cette massification des qualifications, des techniques et des savoir-faire. Et ce, bien entendu avec les stages : le travail des stagiaires représente un moyen de créer de la richesse en rémunérant pas ou très peu l'étudiant qui la produit (rémunération à 3,60 euros nets de l'heure), et d'utiliser des compétences toutes fraîches, en grande partie mises à disposition par l'enseignement et la dépense publics.

Tout travail mérite salaire. Il faut en finir avec la crise de reconnaissance. Dans le contexte actuel, cela peut passer par la revendication immédiate pour de fortes augmentations de la gratification minimum du stagiaire, payée par l'employeur.

Nos compétences peuvent par ailleurs être utilisées de manière tout à fait malléable, étant donné le nombre de dispositifs possibles : apprentissage, alternance, stage de fin d'année, nombreux sont les dispositifs qui permettent de répondre aux exigences immédiates du grand patronat. C'est là qu'apparaissent d'immenses gaspillages, quand ce dernier reprend à son profit de formidables aspirations étudiantes, celles des salariés qualifiés en formation qui ne demandent que plus de libertés professionnelles : pouvoir lancer des projets, créer, participer au monde du travail, et ce dès leur période d'étude.

La pression grandissante des employeurs

Pour beaucoup d'entre nous, le stage n'est pas optionnel et conditionne de plus en plus l'obtention de l'année universitaire, ou du moins un enrichissement du CV qu'on ne peut aujourd'hui plus négliger. Dans ce contexte, les employeurs disposent d'un moyen de pression énorme, puisqu'ils peuvent décider qui prendre en stage et qui laisser sur le carreau. Du côté des universités et des instituts, les services des stages sont trop peu outillés pour aider réellement les étudiants à trouver des stages de qualité et suivre leur parcours tout au long du stage.

« Génération statut social » : pour de nouvelles libertés et sécurités professionnelles

Pour un acte 2 de la loi Khirouni

Si pendant des années le législateur s'est refusé à modifier la situation des stagiaires, la loi Khirouni du 10 juillet 2014 a en partie répondu à nos attentes. En récoltant notamment 28 000 pétitions sur les campus, les étudiants communistes ont réussi à obtenir un certain nombre d'avancées : augmentation de quasiment 100 € de la gratification mensuelle minimum, passage de trois à deux mois de stages pour l'obligation de rémunération, taux maximum de 15 % de stagiaires dans une entreprise afin d'éviter les abus, etc.

Si cette loi s'est avérée positive, elle ne comporte aucune modification structurelle. La situation des stagiaires dépend d'ailleurs entièrement du Code de l'éducation et n'est pas mentionnée dans le Code du travail, ce qui paraît totalement aberrant, étant donné… qu'ils travaillent ! C'est pourquoi la situation des stagiaires reste fondamentalement la même : ils voient leurs envies et leurs compétences gâchées par un système obsolète où des bac+5 se retrouvent à faire des cafés et où les possibilités de mobilités se trouvent totalement soumises aux employeurs.

De plus, la loi a mis en exergue l'ambiguïté qui subsiste dans certaines filières quant au système actuel de rémunération. Cela peut paraître tout à fait contradictoire, mais les étudiants en travail social se sont durablement mobilisés contre l'augmentation de la rémunération minimum : un certain nombre de collectivités ne peuvent en effet plus les prendre en stage, ce qui pèse sur la validation de leurs années. Si on peut regretter que l'analyse des conditions d'exécution de ces stages n'ait pas été poussée jusqu'à la revendication d'une augmentation de la dépense publique qui leur est affectée (et donc de son financement), visant une remise en cause des politiques d'austérité, cette lutte des étudiants n'en reste pas moins révélatrice des enjeux du moment. Il y a en effet urgence à mettre en place une nouvelle proposition de loi qui donne une nouvelle dimension au système français de stage, notamment en matière de rémunération.

De nouvelles garanties pour les stagiaires

Les étudiants sont prêts à travailler dur pendant leurs stages, ils ont des connaissances toutes fraîches qui peuvent être utiles au monde du travail, tout autant que les stages doivent contribuer à enrichir leurs cursus. Il faut donc permettre l'émergence de ces potentialités.

Nous proposons un statut social pour l'ensemble des salariés en formation. Ce statut social, possible *via* l'ouverture d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale, est l'outil qui permettrait de révolutionner le système actuel des stages en offrant de nouvelles libertés professionnelles aux stagiaires.



Il est nécessaire de renforcer le contrôle pédagogique du stage par les équipes enseignantes de nos établissements, afin d'éviter les stages « bidons » trop souvent imposés aux étudiants. Ce contrôle du programme du stage et l'échange permanent avec les tuteurs de stage permettraient à chaque stage de gagner en qualité et en utilité.

L'objectif de ce statut social sécurisant et nouveau offrirait la liberté d'être en maîtrise de sa mobilité, en maîtrise de son travail pendant le stage, mais aussi d'avoir l'opportunité de stages intéressants, liés à notre parcours d'études et au corps de métier auquel nous nous destinons. Pour les stages de fin d'études, si ceux-ci se sont bien déroulés, nous devrions également avoir l'opportunité de poursuivre notre travail en étant embauchés en CDI dans la structure. Enfin, il paraît essentiel de reconnaître le travail du stagiaire par un salaire (et non plus une gratification), évalué en fonction de la qualification du stagiaire et de son emploi (et non plus sur l'arbitraire du patronat à partir du seuil minimum inadmissible de 3,60 € de l'heure).

Nous lançons donc une bataille pour un statut social offrant un socle de quatre garanties, quatre nouvelles libertés professionnelles pour les stagiaires :

1. La garantie d'être rémunéré

Tout travail mérite salaire. Il faut en finir avec la crise de reconnaissance. Dans le contexte actuel, cela peut passer par la revendication immédiate pour de fortes augmentations de la gratification minimum du stagiaire, payée par l'employeur. Mais à terme, notre proposition est de rémunérer les étudiants *via* un salaire étudiant pendant les périodes de stages. Ce salaire, dépendant d'une nouvelle branche de la Sécurité sociale, serait financé *via* une nouvelle cotisation sociale patronale payée par l'ensemble des employeurs. C'est le moyen de sortir les stagiaires de la mainmise des employeurs et du marché du travail. En s'appuyant sur la grille salariale revendiquée historiquement par la CGT, il s'agit là de reconnaître réellement le travail des stagiaires et des étudiants en les payant à hauteur de leurs qualifications, et de leur faire payer des cotisations ouvrant le droit à la retraite et à la protection sociale.

2. La garantie de trouver un stage

De la même manière que la loi doit mieux encadrer le recours abusif aux stagiaires (il est urgent de passer de 15 à 10 % de stagiaires maximum dans les effectifs permanents de l'entreprise), la puissance publique devrait garantir aux étudiants l'accès à une offre diversifiée de stages. Un quota minimum de stagiaires fixé par la loi pour les entreprises et autres structures de plus de 50 salariés est donc nécessaire.

3. La garantie de la qualité pédagogique du stage

Il est nécessaire de renforcer le contrôle pédagogique du stage par les équipes enseignantes de nos établissements, afin d'éviter les stages « bidons » trop souvent imposés aux étudiants. Ce contrôle du programme du stage et l'échange permanent avec les tuteurs de stage permettraient à chaque stage de gagner en qualité et en utilité. Bien sûr, pour cela il faut réinvestir dans l'enseignement supérieur, afin notamment d'embaucher des professionnels pour suivre et gérer ces stages.

4. La garantie d'embauche

Une fois le stage terminé et le diplôme obtenu, l'étudiant devrait se voir proposer une embauche dans la structure, afin d'y mettre en œuvre ses savoirs et savoir-faire appris en cours et en stage. ■■■