

NON À LA PRÉTENDUE “ SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE ” !

Les présupposés fallacieux communs à tous les projets de SSP

Plusieurs explications du niveau élevé du chômage en France sont mises en avant par les économistes de la bourgeoisie. Ces arguments théoriques, pourtant contestables voire contredits par les statistiques, font largement consensus dans le patronat et parmi les hommes politiques de droite comme de gauche, et font l'objet d'un matraquage médiatique constant. On peut les ranger dans deux grandes catégories.

La première catégorie concerne les “ rigidités du marché de l'emploi ”. En effet, les “ institutions du marché du travail ”, censées indemniser les chômeurs (les allocations chômage) ou protéger les salariés (le SMIC, le contrat de travail à durée indéterminée, les conventions collectives...), sont considérées comme entraves à la fluidité du “ marché du travail ” et donc comme responsables du chômage. De plus, dans une période où les entreprises doivent faire face aux constantes mutations technologiques et à la concurrence internationale accrue, il faudrait leur donner les moyens d'agir, c'est-à-dire d'embaucher et surtout de licencier quand bon leur semble.

Or de récents travaux jettent un doute sur la relation présentée comme évidente entre le montant des allocations chômage et le taux de chômage¹. Ces travaux montrent aussi que les “ rigidités ” du marché de l'emploi ne peuvent expliquer ni le succès des pays comme l'Irlande, les Pays-Bas, les pays scandinaves etc., ni l'échec des “ quatre grands ” de l'Europe continentale (France, Allemagne, Italie, Espagne) en matière d'emploi. Même l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), institution libérale par excellence, doit reconnaître que “ l'effet net de la législation protectrice de l'emploi sur le chômage est ambigu ” et que “ les nombreuses “ évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée ”².

La deuxième catégorie d'arguments met en cause le désajustement entre demandes et offres d'emploi, désajustement dont l'origine serait l'inadéquation de la formation. En réalité, les effets structurels de l'inadéquation de la formation sont largement surdéterminés par les facteurs macroéconomiques comme la croissance et par l'effort permanent des patrons visant à accroître la durée et l'intensification du travail aux dépens de la masse salariale³.

Les différentes versions de SSP, malgré leur apparente diversité, ont fondamentalement pour objectif de résoudre cette double difficulté patronale (“ rigidité du marché de l'emploi – inadéquation de la formation ”) par la double solution “ flexibilité pour les entreprises – “sécurité” et formation pour les salariés ”. Cette “ solution ” devrait être réalisée par un double mouvement : d'un côté, le *transfert de la responsabilité du licenciement de l'entreprise vers la collectivité*, de l'autre, la *création d'un “ statut ” du salarié hors de l'emploi*, statut qui combinerait rémunération et droit à la formation.

Les versions libérales de la SSP : faire payer les salariés pour le droit des patrons à les licencier

Dans les versions libérales de la SSP, le transfert de la responsabilité du licenciement s'opère par l'instauration d'une “ taxe sur les licenciements ”, comme préconisé par le rapport Cahuc-Kramarz⁴. Cette taxe serait utilisée ensuite pour rémunérer pendant un certain temps les salariés licenciés et pour leur payer une formation – le deuxième volet du projet. Bien entendu, l'instauration de cette taxe ne se ferait pas sans contrepartie, qui consisterait précisément en l'introduction d'un nouveau contrat de travail unique flexible. Dans une interview consacrée à la SSP, Sarkozy s'est exprimé ainsi : “ [...] Introduisons davantage de flexibilité dans l'emploi et dans l'organisation du travail, afin de libérer les embauches [...], protégeons tous les salariés de manière à la fois plus juste et plus effective, à travers l'institution d'un contrat de travail unique à durée indéterminée qui permettrait de réunifier notre droit du travail. ”⁵ Un peu avant, il s'était plaint que “ la réglementation stricte et complexe du licenciement dans notre pays a pour effet que nous avons un peu moins de licenciements que les autres, mais nous avons surtout beaucoup moins de créations d'emplois ”.

Le deal proposé par les patrons serait le suivant : “ Nous sommes prêts à payer une taxe et, en échange, vous nous accordez une liberté absolue de licencier. ” Dans le contexte actuel où tous les efforts du patronat et du gouvernement vont vers l'abaissement du coût du travail (allègements fiscaux, exonération des cotisations patronales, gel des salaires...), il va de soi que le niveau d'une telle taxe serait modéré. Ainsi l'essentiel des coûts (rémunération et formation) serait supporté soit par l'État – donc en dernière analyse par les salariés via leurs impôts –, soit par une caisse constituée par les salariés, à la manière de la Sécurité sociale classique (d'où le nom de “ sécurité sociale professionnelle ”). C'est pourquoi nous disons que *ce serait aux salariés de payer pour le droit des patrons à les licencier*.

C'est cette logique qui est en train d'être mise en place dans la pratique par... Ségolène Royal. Au sujet d'une entreprise de la région Poitou-Charente qui s'appête à licencier massivement, la candidate PS a déclaré : “ *Il faut l'accord de l'entreprise qui va maintenir le contrat de travail même lorsque le salarié quitte l'entreprise, la région qui maintient le droit à la formation professionnelle, et l'État qui apporte des financements complémentaires. Et donc [concernant] cette expérimentation qui est la première en France, dans la région Poitou-Charente, de la mise en place de la Sécurité Sociale Professionnelle, nous débloquons cinq millions d'euros pour réussir cette ambition.* ”⁶

1 David Howell et al., “ Are Protective Labor Market Institutions Really at the Root of Unemployment ? A Critical Perspective on the Statistical Evidence ”, Center for Economic Policy Analysis, New School, 2006.

2 OCDE, Perspectives de l'Emploi, 2004, page 67.

3 Michel Husson, “ Sécurité sociale professionnelle : les contours d'un projet ”, *Nouveaux Regards* n°34, juillet-septembre 2006.

4 Pierre Cahuc et Francis Kramarz. “ De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle ”, rapport au Ministre de l'Économie et au Ministre de l'Emploi, 2004.

5 *La Tribune* du 12 décembre 2005.

6 Interview de S. Royal dans l'émission “ Place publique ”, sur France 3 Poitou-Charentes, 11 juin 2006. Nous soulignons.

Il faut dès lors comprendre ces projets de SSP comme s'inscrivant dans une vaste opération patronale et gouvernementale de démolition de la législation du travail. Car, pour fallacieux que soient les arguments contre les "rigidités du marché du travail", ils reflètent le besoin impérieux des patrons français, aidés en cela par les gouvernements successifs de droite comme de gauche, à en finir avec ce qui reste de la protection de l'emploi et des aides au chômeurs. En témoignent le CNE, la tentative d'instauration du CPE, les réductions des allocations chômage, le flicage toujours plus intense des chômeurs,...

La version de la CGT est-elle plus progressiste ?

Présentation du projet

L'idée de SSP version CGT a été exposée par Maryse Dumas de la façon suivante : " *Nous proposons une sécurité sociale professionnelle, c'est-à-dire des droits à une carrière, à la formation professionnelle, à la progression des salaires, au maintien du contrat de travail et du salaire en cas de suppression d'emploi. Ces droits seraient attachés à la personne du salarié, et progresseraient avec lui. Ils seraient garantis au plan interprofessionnel afin que chaque employeur soit tenu de les prendre en compte et de les respecter chaque fois que le salarié change d'emploi.* " ⁷

On peut retrouver la traduction de cette idée sous forme de propositions concrètes dans un document produit par J.-C. Le Duigou en 2005 et intitulé " La sécurité sociale professionnelle, une utopie réaliste " ⁸. Les principes de ce projet sont présentés ainsi :

- a) Protection des salariés dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle. Cela passe par le transfert des droits liés à l'exercice d'un emploi précis (" *droit à la formation, reconnaissance des qualifications et des compétences, ainsi que certains avantages sociaux et les comptes épargne-temps* ") vers des droits liés au salarié, indépendamment de son emploi ou du fait qu'il soit employé ou non.
- b) " *La rupture du contrat de travail doit être exceptionnelle. Le salarié doit maintenir le plus longtemps possible le lien avec son entreprise si possible jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre travail équivalent.* Bien entendu, la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur, mais celui-ci devrait continuer à aider le salarié à retrouver un emploi. " (Nous soulignons.)
- c) " *L'accès à la formation a besoin d'être facilité, ce qui suppose un regroupement dans le cadre d'un service public de type nouveau, dans lequel les organisations syndicales et les organisations professionnelles seraient associées à la gestion de l'ensemble des outils actuels de formation continue. Ce système permettrait une large mutualisation des coûts correspondant à l'objectif de formation, de mobilité et d'intégration dans l'emploi.* "
- d) " *La réforme du mode de contribution sociale des entreprises est indispensable pour sortir d'une pure logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leur comportement. La Cgt propose de transformer la contribution patronale aux institutions sociales (Sécurité sociale et Unedic) sur la base d'une double modulation des cotisations permettant notamment de tenir compte de leur gestion de l'emploi et du travail.* "
- e) " *Suivi individualisé des employeurs et salariés, alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et sanctions pour ceux qui n'accepteraient pas de respecter les règles.* "

À première vue, ce projet peut sembler progressiste dans la mesure où il propose un véritable statut lié au salarié et non plus à son emploi, ce qui lui permet d'être rémunéré même lorsqu'il n'a pas de travail, de bénéficier des formations, de faire reconnaître ses compétences... Dans le contexte actuel où un licenciement est souvent synonyme de catastrophe pour un salarié, ces garanties semblent très précieuses.

Quel statut ?

Cependant, ce n'est là qu'une apparence. Tout d'abord, rien n'est dit sur le montant de la rémunération, ni sur la durée et les conditions auxquelles elle serait perçue. Le maintien de *l'intégralité de la rémunération* lors du licenciement n'est pas du tout évoqué, et dans les rangs de la CGT, on parle plutôt du chiffre de 80%. D'autre part, le point (e) ci-dessus promet des " *contrôles et des sanctions contre ceux qui ne respecteraient pas les règles* ". En quoi peuvent consister ces règles ? Que le " *chômeur en période de formation* " doit se soumettre régulièrement aux contrôles ? Qu'il ne doit pas refuser plus d'un certain nombre d'offres d'emploi sous peine d'être radié ? En tout cas, on n'est pas loin ici du discours habituel du patronat et du gouvernement stigmatisant les chômeurs, accusés de ne pas faire d'efforts pour chercher du travail et de profiter du système. Il est ainsi bien difficile de croire qu'un " *travailleur ayant un emploi* " et un " *chômeur en période de formation* " seront, dans la pratique, logés à la même enseigne.

Pourtant, proposer qu'un unique " *statut* " couvre les deux catégories de personnes, c'est précisément, en théorie, les mettre sur un pied d'égalité. C'est, en conséquence et à termes, renoncer à organiser la lutte contre les licenciements à chaque fois que des emplois sont menacés, puisqu'avec un travail ou non, on aurait officiellement le même " *statut* ". De ce point de vue, il est symptomatique que le mot " *lutte* " n'apparaisse qu'une seule fois dans le texte de six pages de Le Duigou, et encore, à propos d'une vague " *exigence de la lutte pour l'emploi* " (page 6). En revanche, la nécessité de licencier pour les entreprises est bien reconnue : " *Il n'est pas question d'ignorer la contrainte de compétitivité des entreprises. L'idée "d'interdiction des licenciements" n'est de ce point de vue ni réaliste, ni utopique* ". Dans ce contexte, les précisions telles que " *la rupture du contrat de travail doit être exceptionnelle* " s'apparentent à des vœux pieux.

Dans le cadre du système capitaliste, l'amélioration graduelle de la condition des travailleurs a été obtenue à travers des luttes collectives pour imposer au patronat des garanties collectives : droit du travail, conventions collectives, ... Historiquement, le mouvement syndical a précisément eu pour but d'organiser ces luttes collectives en surmontant l'atomisation a priori des travailleurs. Or ce projet de SSP opère dans le sens inverse : il prétend dépasser les garanties collectives en donnant au salarié des droits individuels et variables, droits que le salarié va faire valoir individuellement devant ses employeurs successifs. Une telle *individualisation* est nécessairement un frein à la lutte collective et affaiblit par conséquent les travailleurs dans leur ensemble face au patronat.

⁷ Le Monde, 25 octobre 2004.

⁸ Analyses et documents économiques, (revue de la CGT) n°98, février 2005.

Quelle formation ?

Revenons à présent à la formation, l'autre point central du projet de SSP. En théorie, la *formation initiale* et la *formation continue* sont prises en charge par l'État et visent à transmettre des *savoirs* et des *savoir-faire*. Les savoirs sont des connaissances sur la nature et les activités humaines. Les savoir-faire sont des pratiques sur le monde extérieur. Les savoirs et savoir-faire sont acquis *en dehors de la production*, au sein de l'institution scolaire. Les savoirs et savoir-faire sont les fondements de toute activité de transformation de la matière visant à satisfaire des besoins humains. Leur acquisition définit une qualification – sanctionnée par un diplôme non professionnalisé – reconnue sur le marché du travail *via* les conventions collectives.

Une fois le travailleur embauché, sur la base de sa qualification, l'entreprise prend en charge sa *formation professionnelle*, c'est à dire la transmission de *savoirs professionnels* (connaissances liées à un poste de travail) et l'inculcation du *savoir-être* (attitudes exigées pour la mise en valeur du travail subordonné). Ces " savoirs " constituent les *compétences* que les patrons jugent nécessaires pour que le salarié soit " opérationnel " sur son poste de travail.

Or que propose Le Duigou ? Que la formation soit toujours à la charge de l'État, dans le cadre d'un " *service public de type nouveau* ", mais qu'elle prenne davantage en compte les besoins des entreprises à travers la présence de représentants du patronat dans le système de formation : " [...] *les organisations professionnelles seraient associées à la gestion de l'ensemble des outils actuels de la formation continue* ". Il faut dès lors comprendre que, sous prétexte " de *mobilité et d'intégration dans l'emploi* " du travailleur, la formation dispensée sera *de plus en plus professionnalisée* : elle ne visera pas à l'épanouissement des travailleurs à travers la transmission de nouvelles connaissances, mais à les rendre immédiatement disponibles pour les besoins du patronat, et le tout aux frais de l'État⁹.

Quel financement ?

Un autre point fondamental est le financement de la SSP proposée par la CGT. Pour la rémunération dans la période de " chômage-formation ", il est précisé — voir le point (b) ci-dessus — qu'elle ne serait " *bien entendu pas à la charge de l'employeur* ". En revanche, le point (d) propose de " *transform[er] la contribution patronale aux institutions sociales (Sécurité sociale et Unedic) sur la base d'une double modulation des cotisations permettant notamment de tenir compte de [la] gestion de l'emploi et du travail* ". Le Duigou reprend ici le discours selon lequel le problème du chômage et de la précarité serait dû aux patrons vicieux, et que la solution serait de les punir et de récompenser les patrons " vertueux ". Ce discours est dangereux car il masque la responsabilité du *patronat en tant que classe sociale*. Par là-même, il permet d'évacuer la revendication d'un *financement intégral* de la rémunération des " chômeurs en période de formation " par le patronat, revendication naïvement mise en avant par certains apologistes de la SSP version CGT¹⁰. Ainsi, le dispositif de financement proposé par la CGT n'est pas *qualitativement* différent de celui proposé par les libéraux.

Quelle méthode ?

Enfin se pose la question de la méthode par laquelle la direction de la CGT entend faire adopter ce projet. À ce propos, Le Duigou s'est exprimé ainsi : " *Le rapport de force n'est guère favorable aujourd'hui. Aussi convient-il de ne pas se replier sur une seule stratégie de défense de l'existant et de poursuivre au contraire notre effort de propositions et d'initiatives.*"¹¹ La méthode est ainsi bien révélatrice du contenu : pas question d'organiser la lutte pour imposer des revendications, mais de faire des " *propositions* " au patronat et au gouvernement. Avec une telle méthode, comment peut-on penser que le mouvement ouvrier puisse obtenir de réelles avancées, face au patronat et au gouvernement qui mènent une offensive toujours plus violente contre les acquis des travailleurs ? L'Histoire a amplement montré que l'amélioration des conditions des travailleurs ne peut être obtenue que par la lutte de classe la plus résolue.

Conclusion sur le projet CGT de SSP

En dernière analyse, le projet de SSP proposé par la direction de la CGT n'est pas fondamentalement différent de ceux préconisés par les chantres du libéralisme. Il s'agit dans les deux cas de donner aux patrons une plus grande liberté pour licencier et aux travailleurs licenciés une prétendue " formation " et une rémunération financée en majeure partie par les travailleurs eux-mêmes ! La situation des chômeurs et des précaires ne sera pas améliorée puisqu'ils alterneront périodes de formation où ils seront toujours plus fliqués et périodes de travail toujours plus précaires. Les salariés ayant un emploi paieront aussi le prix de la flexibilité : les menaces de licenciement et corrélativement la pression patronale seront d'autant plus fortes. Ce que ce gouvernement n'a pas pu réaliser avec le CPE et le contrat unique qui aurait dû s'ensuivre, le prochain le pourra peut-être avec la SSP.

Que signifie cette initiative dans le cours actuel de la CGT ?

Pour mieux comprendre les causes et les enjeux de cette initiative, il faut la replacer dans le cours actuel de la direction confédérale. On assiste en effet à un processus continu de transformation de la CGT en un " *syndicat de proposition* " *intégré dans le système capitaliste* sous l'impulsion de ses dirigeants.

Cette évolution est d'abord perceptible dans son action lors des grands mouvements qui ont opposé le patronat et le gouvernement à la classe ouvrière comme, pour ne citer que les plus récents, le conflit sur les retraites en 2003, la réforme de l'assurance maladie et le changement de statut d'EDF-GDF en 2004, la privatisation de la SNCM en 2005, etc. À chaque fois, la direction confédérale s'est associée au " *diagnostic partagé* " avec le patronat et le gouvernement qui visent à faire admettre la nécessité des contre-réformes. Ensuite, au nom du " *syndicalisme rassemblé* ", elle a convoqué avec les autres centrales syndicales des " *journées d'action* " dispersées et sans perspectives qui aboutissent systématiquement à l'essoufflement et à la défaite, au lieu d'engager l'épreuve de force décisive pour gagner, de préparer et de construire la

⁹ Ce processus n'est pas limité à la formation continue : la professionnalisation des études universitaires est également un chantier important du gouvernement et du patronat. On peut se référer à l'analyse du rapport Hetzel contre l'Université élaborée par le syndicat Oxygène-FSE.

¹⁰ Michel Husson, " Sécurité sociale professionnelle : les contours d'un projet ", à paraître dans *Nouveaux Regards* (revue de l'Institut de recherches de la FSU).

¹¹ Cité par Karine Gantin dans " Sécurité sociale professionnelle, un concept est né ", *Regards* (magazine du PCF), mars 2006. Nous soulignons.

grève générale, seule solution pour faire reculer le gouvernement¹².

Cette évolution est ensuite confirmée à chaque congrès, où la direction sortante se donne un satisfecit complet sur son action et franchit des étapes supplémentaires, au fur et à mesure qu'elle s'intègre davantage dans la CES et maintenant dans la CSI¹³.

Dans ce contexte marqué par le refus de la lutte de classe de la part de la direction confédérale, son projet de SSP prend tout son sens. Il s'agit bien d'une nouvelle proposition pour adapter davantage le travail au fonctionnement du système capitaliste. Son application accélérerait la transformation de la CGT en un pur et simple rouage de ce système.

Démasquer la SSP, organiser la résistance

Devant les dangers que représentent les différentes versions de SSP, les travailleurs, et plus particulièrement les militants syndicalistes qui se réclament de la lutte de classe, doivent organiser la résistance. L'enjeu est double : d'une part, empêcher que ces projets de SSP puissent être adoptés et d'autre part, mettre un coup d'arrêt au processus de liquidation de la CGT en tant que syndicat de lutte de classe.

Il faut donc mener un travail de discussion patient avec tous les travailleurs et les syndiqués pour leur démontrer les dangers que représentent ces projets de SSP, et plus particulièrement celui proposé par la CGT. Il faut associer ce travail indispensable de conviction individuelle et collective à un *travail d'organisation* comme faire prendre position contre les projets de SSP dans les structures syndicales, à tous les niveaux : syndicat de base, union départementale, fédération... Ces prises de positions devraient ensuite être diffusées le plus largement possible, afin que d'autres militants puissent s'y appuyer pour faire prendre position dans leurs propres structures. Par exemple, elles pourraient être envoyées au CILCA qui les relaiera avec tous les moyens dont il dispose.

Parallèlement, il faut opposer à tous les projets de SSP une véritable orientation de lutte de classe, qui seule peut permettre aux travailleurs et aux chômeurs de préserver leurs acquis et d'améliorer leurs conditions de travail et de vie, de lutter contre les licenciements, la précarité et la flexibilité, aussi bien à l'échelle des entreprises qu'à un niveau général. Il faut se battre pour :

- **Défense du CDI ! Abrogation du CNE ! Interdiction des contrats précaires dans le public et dans le privé !**
- **Faire échec aux plans de licenciement par les méthodes de la lutte de classe : grèves, manifestations, solidarité matérielle avec les grévistes, occupation des entreprises, contrôle des comptes de l'entreprise par les salariés !**
- **Diminution générale du temps de travail sans baisse des salaires et sans flexibilité, pour permettre l'embauche des chômeurs, la disparition de la précarité et du temps partiel imposé !**
- **Augmentation de tous les bas et moyens salaires : 300 euros pour tous ! Le SMIC à 1500 euros nets tout de suite !**
- **Droit aux indemnités de chômage jusqu'à la reprise du travail pour tous les chômeurs ! Augmentation de leur montant jusqu'à 100% du salaire ! Non au flicage des chômeurs ! Création de la branche chômage de la Sécurité Sociale entièrement financée par les patrons et entièrement gérée par les travailleurs !**
- **Retour aux 37,5 annuités pour une retraite à taux plein pour tous !**
- **Défense des diplômes nationaux et de l'instruction publique ! Droit à la formation continue prise en charge par l'Éducation nationale, aux frais du patronat !**

Cependant, pour fallacieux que soient les projets de SSP, l'attrait qu'ils peuvent représenter vis-à-vis de certains travailleurs est compréhensible. Qui en effet n'aspire pas à un travail stable, à être protégé contre les aléas de la perte d'emploi, à s'épanouir en acquérant des nouvelles connaissances tout au long de sa vie ? Mais à l'intérieur de ce système capitaliste où ce sont les patrons qui sont possesseurs des moyens de production et donc qui décident d'embaucher ou de licencier en fonction de la nécessité du profit, il n'est pas possible de garantir un emploi stable et bien rémunéré pour tous. Par conséquent, *l'interdiction totale des licenciements et un vrai droit à la formation* auxquels aspirent les travailleurs ne pourront être obtenus qu'en abolissant le système capitaliste par la collectivisation démocratique des moyens de production. C'est pourquoi cet objectif historique du syndicalisme de lutte de classe doit être clairement affiché, popularisé et défendu contre l'idéologie capitaliste sous toutes ses formes.

Contacts CILCA : <http://courantintersyndical.free.fr> – Courriel : courantintersyndical@free.fr – Tél. : 06 66 25 16 65

¹² Cf. les textes du CILCA " Contre rapport d'activité en vue du 48e congrès de la CGT " et " La régression sociale ne se négocie pas " sur notre site Internet <http://courantintersyndical.free.fr>

¹³ Sur la CSI, cf. le texte du CILCA sur notre site.