

## **Au-delà de la flexicurité : la création de nouveaux droits pour les salariés**

*Sébastien DUPUCH<sup>1</sup>, Catherine FITTE<sup>2</sup>*

---

### **Introduction : sortir des formules ambiguës**

Les réformes du marché du travail menées ces dernières années en Europe et en France se sont inscrites le plus souvent dans le cadre de la « flexicurité », notion portée notamment par les institutions européennes. Force ouvrière a considéré cette formule comme ambiguë, comme celles portées par d'autres organisations syndicales telles que « sécurité sociale professionnelle » ou « sécurisation des parcours professionnels ».

Lors des négociations récentes, en particulier celle qui a abouti à l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, FO s'est attachée à verrouiller et remettre en cause la logique de flexicurité qui vise à faire accepter une plus grande flexibilité du contrat de travail aux salariés contre une hypothétique sécurité. En effet, au travers de la flexicurité, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui constitue la première sécurité des salariés est remis en cause. Dans un livre vert sur la modernisation du droit du travail, publié en décembre 2006, la Commission européenne partant du constat du développement des formes « atypiques » d'emploi – CDD, contrats à temps partiel, contrats intermittents, intérim et travail indépendant – concluait à la « nécessité d'examiner le degré de flexibilité des contrats standards » (Commission européenne, 2006).

L'invitation de *La Revue de l'IRES* à réfléchir sur le lien entre flexicurité ou sécurisation des parcours d'une part, protection sociale d'autre part,

---

1. Conseiller technique à l'IRES, secteur économique de la CGT-FO.  
2. Assistance confédérale, secteur retraites de la CGT-FO.

permet de dépasser la question du démantèlement du contrat de travail et d'explorer les voies réelles de sécurisation ou de protection des salariés. Au-delà de formules comme la sécurisation des parcours professionnels, Force ouvrière considère qu'il y a un espace de revendications à occuper et à développer pour obtenir de meilleures garanties pour les salariés.

Pour la CGT-FO, au travers de l'insertion professionnelle, de la formation, de l'amélioration des qualifications, ou de reconversions, le but de la garantie des parcours professionnels est d'assurer à chaque salarié une continuité dans sa carrière professionnelle, notamment pour éviter les ruptures génératrices d'exclusion. Il s'agit de donner à chacun les moyens d'être acteur d'un parcours cohérent et valorisant, indépendamment de son lien avec une entreprise ou d'un emploi donné.

Cet article vise donc à développer les principes qui ont guidé la réflexion de Force ouvrière dans le débat sur la sécurisation des parcours professionnels. Parce que FO tend à privilégier la négociation collective plutôt que la loi, du fait de la liberté de négociation laissée aux organisations représentatives, l'organisation syndicale est intervenue pour faire avancer ses revendications dans les négociations interprofessionnelles qui se sont tenues au cours des cinq dernières années.

## **I. Sécurisation des parcours : rassembler et coordonner l'existant**

Plutôt que de réinventer des dispositifs dans le cadre d'une hypothétique sécurisation des parcours professionnels, la réflexion de FO a conduit ses négociateurs à chercher d'abord à rassembler et coordonner des éléments de protection déjà construits mais épars.

Trois notions structurent la réflexion de FO sur la sécurisation des parcours professionnels : anticipation, mutualisation et contractualisation.

- Anticipation. Il s'agit de mieux accompagner l'orientation professionnelle et les reconversions. Des éléments existent déjà : des travaux de prospective sur les métiers et les qualifications (par exemple au sein du Centre d'analyse stratégique en France) ; les observatoires de branches sectorielles, tels que mis en place dans le cadre d'accords collectifs sur la formation professionnelle, pour suivre l'évolution des emplois mais aussi les orientations à donner à l'organisation, aux technologies, etc. ; les plans de formation dans les entreprises. Une première exigence serait que les entreprises s'astreignent à appliquer ces derniers principes, ce qui demande une certaine transparence avec les salariés sur leur stratégie.

- Mutualisation. Sur ce thème encore, des éléments existent déjà : ainsi, par exemple, avec les systèmes d'assurance chômage. Mais il faut aller

au-delà par la définition de droits, acquis dans le cadre du contrat de travail, qui deviendraient transférables parce que garantis collectivement. Un certain nombre de droits pourraient être utilisés après la rupture dudit contrat, dans une autre entreprise ou pendant une période de chômage. Le salarié serait certain d'y accéder car un système de mutualisation aurait été mis en place. Ce thème s'applique aussi aux restructurations, pour lesquelles Force ouvrière plaide pour le maintien pendant douze mois du lien contractuel et du salaire en cas de suppression d'emploi. Ceci matérialiserait une responsabilité collective des entreprises pour la reconversion englobant les donneurs d'ordre et les sous-traitants. Le financement, mutualisé, d'un tel dispositif passerait par une cotisation proportionnelle à la masse salariale.

- Contractualisation. Il s'agit de construire des conventions en particulier entre instances paritaires, sans nécessairement faire appel à l'Etat, pour mieux coordonner des outils de garantie des parcours professionnels. Pour les territoires, Force ouvrière prône une contractualisation en deux phases : une première au niveau national entre organismes paritaires, une seconde avec les autres parties prenantes (pouvoirs publics, régions, etc.). Des contractualisations seraient par exemple possibles entre l'Assurance chômage et les organismes paritaires qui gèrent la formation professionnelle afin de financer la formation des contrats de professionnalisation réservés à des demandeurs d'emploi, ou entre organismes paritaires et les collectivités territoriales pour proposer des contrats d'insertion aux entreprises. A ce sujet, la CGT-FO prône une taxation à hauteur de 0,50 % des profits non réinvestis pour la revitalisation des bassins d'emploi et un rééquilibrage des exonérations de charges sociales en les modulant par un ratio masse salariale/valeur ajoutée. Il va de soi que parallèlement, cela impose de vraies créations d'emplois, donc une politique macroéconomique différente.

Ces principes ont été mis en avant par Force ouvrière dans les négociations interprofessionnelles qui se sont tenues ces dernières années. Deux champs de négociation s'inscrivent tout particulièrement dans cette réflexion : la formation professionnelle et la prévoyance.

## **II. La formation professionnelle**

### ***II.1. Le DIF : un nouveau droit à consolider***

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 signé par l'ensemble des organisations professionnelles et l'ensemble des organisations syndicales prévoit un dispositif novateur pour les salariés dans l'entreprise : le droit individuel de formation (DIF). Il constitue une réponse possible au défi posé par la rapidité du progrès technique d'une part, les mutations économiques de l'autre et la pression concurrentielle accrue. Après traduction par la loi du 4 mai 2004, le DIF octroie au salarié un crédit

de 20 heures de formation par an, cumulable sur six ans, soit 120 heures maximum au total. Cette formation est à la charge de l'entreprise. Elle donne lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire, considérant que la loi impose la formation hors du temps de travail. Ce droit est dit « individuel » car il est à l'initiative du salarié.

Ce droit nouveau reste peu connu des salariés, et son exercice est encore insuffisant. En outre, le DIF a fait apparaître la difficulté de convaincre certaines catégories de salariés, notamment les précaires et les moins qualifiés, d'adhérer enfin à un dispositif de formation susceptible de garantir leur insertion professionnelle.

Le droit aux salariés précaires d'utiliser un DIF est prévu. Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé. Mais en pratique ? Qui l'utilise vraiment ?

La question se pose aujourd'hui de savoir s'il faut aller plus loin dans la transférabilité des droits attachés au DIF, en permettant aux salariés, lors du départ de l'entreprise, de disposer entièrement des droits accumulés dans cette entreprise. Dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux ont ajouté un mécanisme de portabilité du DIF pour attacher les droits de formation moins au contrat de travail et plus à la personne. Or, la question de la portabilité du DIF est au cœur de la problématique sur la garantie des parcours professionnels. Aujourd'hui, ce droit n'est pas directement transférable d'une entreprise à une autre, Force ouvrière continue de revendiquer son évolution pour en faire un véritable droit individuel attaché à la personne et garanti collectivement.

A ce stade de la réflexion, il convient de s'interroger sur les termes mêmes de portabilité et de transférabilité, est-ce la même chose ? Pour Freyssinet (2007), c'est loin d'être évident. FO partage ce point de vue et préfère parler de portabilité plutôt que de transférabilité. Dans le cadre de la transférabilité, c'est le niveau de l'entreprise qui est mis en avant, alors qu'avec la portabilité, le salarié est au cœur de la réflexion, c'est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui porte le compte DIF, ce qui réduit le risque de provisionnement.

Pour FO, un système de mutualisation pourrait se mettre en place afin de garantir la transférabilité du droit individuel à la formation. Mais que recouvre exactement cette notion ? Si le salarié arrive dans sa nouvelle entreprise en annonçant qu'il dispose de soixante heures de formation, il risque d'indisposer son nouvel employeur. La transférabilité ne correspond pas à ce schéma-là. Le salarié a acquis soixante heures de formation qui lui sont garanties par la mutualisation. Ce droit pourra donc être mis en œuvre dans la nouvelle entreprise, mais ne coûtera rien à l'employeur.

D'une certaine façon, il pourra même l'intéresser. En effet, le DIF pourra être utilisé pour ajuster la qualification du salarié aux besoins de la nouvelle structure. Le dispositif devient donc un argument en faveur de l'embauche et non l'inverse. De plus, il est normal que l'entreprise précédente, si elle n'a pas favorisé l'accès au DIF du salarié, s'acquitte de cette charge au travers de la mutualisation. La logique de sécurisation peut donc être développée au travers de systèmes de cette nature, qui, pour une partie, existent aujourd'hui et qu'il faut mettre plus en cohérence, en comblant les éventuels manques.

Rendre au salarié l'initiative de sa formation, c'est pour défendre ce principe que FO, dans la négociation de l'accord de janvier 2009, s'est opposée à la proposition initiale de fusion des deux dispositifs CIF et DIF qui répondent à des situations distinctes dans lesquelles le salarié peut exercer son droit d'initiative. Elle refuse que l'accès au CIF soit limité aux seuls projets professionnels issus de restructurations ou encore de pénurie de main d'œuvre. Les articles 12, 13 et 14 de l'accord de janvier 2009 déterminent les modalités de financement de la portabilité du DIF et permettent sa mise en œuvre effective.

## **II.2. La professionnalisation**

L'accord de décembre 2003 a également ouvert la voie à la notion de contrat de professionnalisation. Il s'agit d'une démarche d'insertion dans l'entreprise d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi avec, en corollaire au contrat de travail, une formation et l'acquisition d'une nouvelle qualification. Dans l'ANI de janvier 2008, dont FO est signataire, pointant les inégalités d'accès à la formation, les partenaires sociaux ont souhaité mettre l'accent sur la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes sans qualification. FO revendique, dans le cadre de l'article 15 de l'ANI de 2008, l'extension de l'accès à la professionnalisation aux publics les plus fragilisés (certains salariés et les demandeurs d'emploi) en prenant en considération leur situation sensible et le besoin de reconnaissance concrète au plan professionnel de la certification obtenue. FO soutient la création d'un fonds spécifique et durable à destination des demandeurs d'emploi et des salariés les plus éloignés de la formation professionnelle mais reste vigilante quant à l'équilibre à trouver entre les bénéficiaires actuels et l'extension de ce droit par le biais du nouveau fonds : les salariés et les entreprises doivent conserver les modalités d'accès actuelles à la formation.

Dans la négociation sur la formation professionnelle qui a abouti à l'ANI de janvier 2009, FO a souligné que ce fonds était créé afin de couvrir des situations jusqu'ici non accompagnées. Par conséquent, elle a demandé que son accès se fasse dans le respect cumulé des trois conditions suivantes :

- conventionnement : ce fonds doit être mobilisé dans le cadre d'un partenariat où chacun intervient selon les fonds engagés ;

- cofinancement : ce fonds ne peut financer à lui seul une action, il vient compléter les dispositifs existants ;

- dernier recours : preuve doit être faite que seul ce fonds peut répondre à la demande. Il s'agit en effet de bien clarifier les responsabilités et financements réciproques pour consolider notamment le paritarisme.

Comme pour les autres moyens de professionnalisation, FO rappelle que toute formation, pour être sollicitée par les salariés et les chômeurs, doit être clairement associée à une reconnaissance sur le marché du travail. Le projet d'accord de janvier 2009 étend l'accès à la professionnalisation aux publics de l'article 15 et ouvre la possibilité d'un accompagnement par un tuteur externe.

## **II. Santé et prévoyance : création d'un nouveau droit**

Pour l'heure le rattachement des droits des salariés à leur seul contrat de travail génère une insécurité croissante. Cet état de fait regrettable à plus d'un titre donne une légitimité de fait à la portabilité des droits. C'est pourquoi Force ouvrière a souhaité préciser les modalités d'application de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance.

Le cadre que constitue la sécurisation du parcours professionnel distingue deux dispositifs, le premier législatif et le second conventionnel, organisant chacun le maintien des garanties après la rupture du contrat de travail.

- Le premier est constitué de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989. Il prévoit l'obligation d'assurer aux retraités, chômeurs ou invalides le maintien de la couverture des frais de santé de leur contrat collectif obligatoire. Cette disposition s'effectue à la demande de l'ex-salarié pendant six mois à partir de la rupture du contrat de travail. Naît alors un contrat individuel d'assurance frais de santé avec l'organisme assureur. Le décret 90-726 du 30/09/1990 indique que le tarif des cotisations ne peut être supérieur de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Mais la jurisprudence récente (cas « Azoulay », Cour d'Appel de Lyon du 9 février 2009) a ré-ouvert un débat ancien sur l'interprétation de l'obligation de « maintenir cette couverture ». Pour certains, cet arrêt « sonne le glas des régimes d'accueil » moins avantageux pour les « sortants » contraignant les organismes assureurs à réviser les modalités des contrats individuels.

- Le second repose sur l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord inter-professionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (article 14) qui permet aux salariés licenciés de bénéficier, au 1<sup>er</sup> juillet 2009,

de la portabilité des garanties en santé et prévoyance en cas de prise en charge par le régime d'assurance chômage des ex-salariés, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail dans la limite de neuf mois. Par exemple, pour un CDD d'un mois, le salarié pourra garder le bénéfice de ses garanties prévoyance et complémentaire santé pendant un mois. Force ouvrière tenait à inclure les CDD même de courtes durées et cela faisait partie de ses revendications premières. De plus, l'article 14 engage la responsabilité de l'employeur. Concernant les conditions, l'avenant stipule que « le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur » et que le salarié n'ait pas fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde.

La négociation a également permis d'enrichir l'avenant de dispositions sur le financement du maintien des garanties. Ainsi, « il est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. A défaut d'accord collectif, ce système de mutualisation peut être mis en place dans les autres conditions définies à l'article L.91161 du code de la sécurité sociale ». Deux situations se distinguent alors :

- soit un système de cofinancement : l'ancien employeur et l'ancien salarié participent alors « dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise » ;

- soit un système de mutualisation mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise : le maintien des garanties est alors intégré dans le contrat collectif ; les salariés licenciés ou en fin de contrat pourront ainsi bénéficier du maintien des garanties gratuitement pendant la période en question.

Conformément aux principes rappelés au début de cet article, la confédération Force ouvrière engage les fédérations à négocier dans les branches professionnelles afin qu'une mutualisation soit mise en place. Déjà, certains secteurs d'activité l'ont inclus dans leurs accords.

Pour permettre l'articulation des deux dispositifs, les partenaires sociaux ont demandé aux pouvoirs publics, dans l'avenant 3 du 18 mai à l'article 14 de l'ANI, de permettre que le délai de six mois de la loi Evin soit reporté à la date à laquelle la portabilité des droits prend fin. En conclusion : certes l'avenant signé par quatre organisations syndicales n'est pas parfait, mais il ouvre néanmoins une voie dans laquelle nous devons nous engager ; c'est ainsi que nous avons construit notre dialogue social. Il faudra franchir de nouvelles étapes afin de rendre effectif à tous les salariés ce nouveau droit, facteur de progrès social.

## Conclusion

Dans nos sociétés, le travail est reconnu comme une valeur centrale nécessaire pour la construction de l'individu et pour la cohésion sociale ; la sécurité qui en découle est fondamentale. Les travailleurs ont besoin de sécurité et d'évoluer dans un environnement prévisible en cas de défaillance du contrat de travail.

L'un des aspects majeurs de la discussion sur la sécurité sociale professionnelle, au-delà de la rhétorique, porte sur la question de savoir comment répondre aux risques inhérents à la vie d'un salarié. La protection sociale collective, forgée tout au long du XX<sup>e</sup> siècle et surtout à la suite des ordonnances de 1945, est aujourd'hui mise à mal dans un contexte de chômage durable, où la multiplication des contrats de courte durée et l'émergence des travailleurs pauvres bousculent et perturbent notre représentation du contrat social et du parcours professionnel. La crise économique actuelle montre à quel point la flexibilité a fragilisé les salariés. La sécurisation des parcours professionnels est de nouveau au menu de la négociation interprofessionnelle sur « la gestion des conséquences sociales de la crise sur l'emploi » entamée en mai 2009 alors que l'examen du projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle est reporté.

La réflexion à laquelle nous sommes invités ici conduit Force ouvrière à centrer le débat sur deux domaines clés de la vie d'un salarié : la formation professionnelle et la prévoyance. Par la négociation, il a été possible de faire progresser les droits des salariés. Pour l'heure, le rattachement des droits des salariés à leur seul contrat de travail génère une insécurité croissante. Cette situation regrettable à plus d'un titre, donne une légitimité de fait à la « portabilité des droits ».

Sur la formation professionnelle, l'accord de janvier 2009 s'inscrit dans la continuité des précédents. Il s'agit d'un accord respectueux des acquis que Force ouvrière a signé, qui répond aux réalités socio-économiques. Ses modalités pratiques d'application ne pourront être effectives qu'à compter de 2010 mais les partenaires sociaux ont décidé de répondre à l'urgence sociale face à la crise socio-économique dès cette année en débloquant les fonds nécessaires à destination des actions prioritaires et des salariés les plus en difficulté.

Sur la prévoyance, Force ouvrière considère que le texte du 18 mai 2009 apporte de nouvelles garanties aux salariés et notamment aux plus précaires. L'avenant va plus loin que l'article initial de l'ANI de janvier 2008. Il était impératif de créer un droit à la portabilité le plus large possible pour les salariés dans les situations les plus précaires. Ce type de négociation aboutit à des contrats collectifs obligatoires qui couvrent l'ensemble des salariés ou une catégorie d'entre eux, sans discrimination de sexe, d'âge, de revenu ou d'état de santé. Ils permettent de mettre en œuvre une solidarité complémentaire à celle de la Sécurité sociale.



## Références bibliographiques

- Commission européenne (2006), Livre vert « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle », COM(2006) 708 final.
- Confédération Force ouvrière (2007), *Bulletin Form Pro*, n° 40, secteur emploi et formation professionnelle, avril.
- Confédération Force ouvrière (2007), Rapport d'activité Congrès de Lille, juin.
- Conseil Economique et Social (2007), « La sécurisation des parcours professionnels », rapport d'Edith Arnoult-Brill, n° 2007-12.
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi (2007), *Sécurisation et dynamisation des parcours professionnels*, rapport, mai.
- Freyssinet J. (2007), « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : un avenir incertain », *La Revue de l'IRES*, n° 54, p. 3-39.
- Grimault S. (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et emploi*, n° 113, p. 75-89.
- Jean-Amans P. (2008), « Rôle de la représentation syndicale dans la mise en œuvre du DIF au sein de l'entreprise : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées », Etude pour l'agence d'objectifs FO-IRES.