

IRES

Document de travail

N° 06.06

**SECURISATION DES PARCOURS
ET SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE :**
Enquête auprès des organisations syndicales

Solveig GRIMAULT

Décembre 2006

SOMMAIRE

I – CONTRAT D’ACTIVITE ET « ETAT PROFESSIONNEL » DES PERSONNES, DES APPORTS STRUCTURANTS DANS LES DEBATS SUR LA SECURISATION	3
1 – Le contrat d’activité du rapport Boissonnat	3
2 – Le rapport Supiot : vers un nouvel « état professionnel » des personnes	5
II – LES PRINCIPALES PROPOSITIONS SYNDICALES	7
1 – La revendication de la CGT d’un Nouveau statut du travail salarié et d’une sécurité sociale professionnelle	7
2 – La CFDT : le primat donné à la négociation et la formation pour fil directeur	10
3 – La CFTC : des éléments de formalisation d’un projet de société au service de la « sécurisation des parcours de vie »	12
4 – La CGT-FO : l’exigence de la prise en charge collective du risque	15
5 – La CFE-CGC : accompagner les mobilités dans l’emploi, sécuriser les passages	16
6 – L’UNSA : la progression professionnelle comme source de sécurisation	17

Un accord se dégage aujourd'hui dans les débats entre les économistes sur la nécessité de mieux sécuriser les transitions professionnelles. Les organisations syndicales travaillent également sur cette question. Ce document, appuyé sur une enquête auprès des organisations syndicales, rend compte des principales propositions syndicales sur la sécurisation des trajectoires professionnelles. Cette sorte de « généalogie » des positions syndicales jette un éclairage particulier sur deux sources, qui ont fortement contribué à structurer les débats sur la sécurisation des parcours professionnels – rapport Boissonnat en 1995, rapport Supiot en 1999. Celles-ci constituent un fonds partagé par les organisations syndicales qui mènent une réflexion sur ce thème – qu'elles s'en démarquent ou qu'elles s'en inspirent, de diverses manières. Plusieurs écrits en témoignent¹, tout comme la teneur des propositions et des avancées syndicales autour de cette question.

Ce document revient donc, dans un premier temps, sur les principaux apports de ces travaux. Il présente ensuite les principales propositions syndicales, non pas de manière exhaustive mais en essayant de mettre en évidence, pour chacune d'entre elle, l'orientation ou l'axe qu'elle privilégie.

I – CONTRAT D'ACTIVITE ET « ETAT PROFESSIONNEL » DES PERSONNES, DES APPORTS STRUCTURANTS DANS LES DEBATS SUR LA SECURISATION

1 – Le contrat d'activité du rapport Boissonnat

Le rapport Boissonnat², du nom du président de la commission du Plan dont il est issu, proposait, au terme d'un diagnostic sur l'évolution du travail et de l'emploi en France, la création d'une nouvelle forme juridique, le contrat d'activité. Ce contrat visait plusieurs objectifs, dont le premier était d'élargir le cadre d'organisation de la relation d'emploi : « *Le Code du travail actuel enferme la relation individuelle de travail dans un contrat qui lie le salarié à un employeur juridique défini comme le responsable d'une seule entreprise ; ce faisant, il ignore assez largement la diffusion de la responsabilité économique et sociale au-delà de l'entreprise, en particulier au sein des réseaux de sous-traitance ou de co-traitance*³ ». Le contrat d'activité était par ailleurs conçu comme un outil permettant de conjuguer mobilité et continuité des parcours individuels – notamment pour les jeunes entrant dans la vie active. Il introduisait enfin une alternative possible aux solutions de flexibilité interne et externe, en privilégiant une « *flexibilité mutualisée*⁴ » entre plusieurs entreprises. Revenons brièvement sur chacun de ces trois points.

L'architecture juridique du contrat d'activité était donc pensée pour élargir le cadre de la relation d'emploi dans ses trois composantes : son objet, son espace temporel et son champ personnel. L'objet, d'abord, est élargi dans la mesure où il s'agissait « *d'inscrire dans le contrat d'activité non seulement le droit d'accès à l'emploi normal et à la formation pendant une durée minimum de l'engagement, mais aussi celui de pouvoir permettre à chacun de construire un itinéraire professionnel qui, faisant alterner différentes formes de travail, y compris la formation et l'activité indépendante ou associative conformes aux intérêts du collectif d'entreprises concernées, assurerait la garantie d'un revenu convenu ainsi que celle de la protection sociale, et conférerait au travailleur un statut et une identité*

¹ Citons, parmi d'autres : Jean-Christophe Le Duigou, « La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste », *Impact 2007*, Note n°1, juin 2004 ; Anoushed Karvar, « Face à l'insécurité sociale. Imaginer de nouvelles garanties », *Cadres-CFDT*, n°414, avril 2005 ; Gabrielle Simon (dir.), *Le statut du travailleur*, CFTC, avril 2006.

² Commissariat Général du Plan, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission Boissonnat, Paris, Odile Jacob, 1995.

³ *Ibid.*, p.283.

⁴ Selon l'expression de J.L. Dayan, rapporteur, *Ibid.*, p.286.

*professionnelle valorisants*⁵ ». Le caractère synallagmatique du contrat était clairement affirmé : aux droits du travailleur correspondaient des obligations propres à satisfaire les intérêts des entreprises parties prenantes (développement de leurs activités, besoins de réactivité et de souplesse, amélioration des compétences). Un fonds de revenus mutualisés au sein du groupement d'entreprises devait permettre de lisser la rémunération du salarié. Par ailleurs, le rapport prévoyait « *un aménagement du système de protection sociale de nature à garantir [celle-ci au travailleur] tout au long de son parcours*⁶ ». L'élargissement temporel de la relation d'emploi supposait, pour les auteurs, d'inscrire le contrat d'activité dans une certaine durée – 5 ans étaient envisagés –, au cours de laquelle devaient se succéder des sous-contrats (travail, formation, emploi indépendant, congés d'utilité économique et sociale...) dont le contrat d'activité organisait l'alternance. Enfin, les parties prenantes de la relation d'emploi se trouvaient élargies à une pluralité d'acteurs (« *élargissement du champ personnel de la relation d'emploi* ») : pluralité d'employeurs, puisque le contrat d'activité implique un groupement d'entreprises librement constitué, diversité également possible d'acteurs publics ou privés assurant des responsabilités économiques, financières ou sociales relatives à certains aspects du contrat (formation, aide au développement de certaines activités, versement de revenus de substitution au salaire, subventions diverses). La mise en place du contrat d'activité nécessitait, du point de vue des auteurs, l'intervention préalable du législateur pour définir certains concepts – l'activité d'utilité économique ou sociale par exemple – et fixer les conditions principales du contrat : conditions de formation, d'exécution et de rupture du contrat d'activité, contenu minimum des droits et obligations réciproques, conditions de la mobilité (géographique, professionnelle, interentreprises) et des alternances travail/formation/activité socialement ou économiquement utile/repos, conditions de garantie du revenu, nature juridique de ce revenu lorsqu'il est perçu en dehors des périodes de travail, modalités de partage de la responsabilité sociale entre les différents acteurs.

Dans son esprit, le contrat d'activité propose une forme d'assimilation entre travail et formation professionnelle pour appréhender les parcours individuels, ainsi qu'un rapprochement entre travail indépendant et salariat (du premier vers le second, via par exemple le développement d'une responsabilité sociale des donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage à l'égard des travailleurs indépendants qui agissent pour leur compte ou chez eux). Dans un encadré consacré au financement du « dispositif du contrat d'activité », les auteurs indiquent par ailleurs que « *les "droits de tirage" des actifs sur les différentes possibilités de parcours différenciés (reconversion, formation, création d'entreprise, création d'activité...) seraient définis sur la base de leur ancienneté dans l'activité mais avec un minimum assuré à tous de façon à n'écarter de ces possibilités ni les plus jeunes ni ceux dont l'itinéraire est plus difficile*⁷ ».

Enfin, le rapport insiste sur la nécessaire plasticité du réseau d'entreprises constitué, fondé sur la libre détermination de celles-ci, en fonction de leurs propres intérêts. A cet égard, l'hypothèse était que la dimension territoriale serait sans doute déterminante dans les regroupements opérés – voire celle de filière industrielle (autour d'EDF par exemple). A cela s'ajoutait la perspective d'une action incitative de l'Etat en faveur de ce dispositif, pensé comme « *une véritable option de gestion de l'emploi* » offerte aux différentes parties prenantes. L'Etat lui-même devait y trouver avantage dans la mesure où le contrat d'activité avait vocation à « *absorber* » une partie des mécanismes de financement du chômage, de l'insertion et de la formation professionnelle – et donc les financements correspondants – dans le cadre d'« *instances de gestion multipartites décentralisées* ».

⁵ *Ibid.*, pp.286-287.

⁶ *Ibid.*, p.287.

⁷ *Ibid.*, p.300.

Parmi les travaux qui ont nourri ce rapport, figurent notamment ceux de la juriste Marie-Laure Morin sur ce qu'elle nomme les « réseaux de co-activité ». Un encadré leur est spécifiquement dédié dans la partie du rapport présentant le contrat d'activité. Il complète les dispositions introduites par le contrat d'activité en matière d'organisation de la responsabilité sociale des entreprises, par une proposition relative aux relations collectives de travail : « *Une proposition intéressante à explorer suggérée par Marie-Laure Morin serait celle de permettre au droit conventionnel collectif du travail (...) de saisir la co-activité des entreprises comme mode de détermination du champ de la négociation collective au niveau de l'entreprise et du réseau. Concrètement, cela signifie que le lieu de négociation et le champ d'application d'un accord d'entreprise ou d'activité (...) pourraient (et même devraient au cas où les entreprises constituent un véritable groupe) s'étendre à l'ensemble des sociétés qui sont liées par des rapports de sous-traitance ou par des relations économiques étroites. Tel serait du moins le cas au regard de tous les éléments du statut salarial qui procèdent, pour les salariés concernés, des rapports économiques et financiers qu'entretiennent lesdites sociétés*⁸ ». Quelques années plus tard Marie-Laure Morin, intervenant dans le cadre d'un séminaire de la Dares (décembre 2002) autour de la flexicurité, faisait observer que l'élargissement de la relation d'emploi visé par le contrat d'activité était aujourd'hui réalisé dans le cadre des groupements d'employeurs... et que cet élargissement pourrait sans doute être utile pour saisir les organisations en réseaux ou la sous-traitance... Cette sorte d'« effet de boucle » signale peut-être que c'est notamment sur la question de la *redéfinition de la figure de l'employeur* que l'apport du rapport Boissonnat aura été particulièrement significatif. Cette question est aujourd'hui omniprésente dans les débats et expérimentations portant sur la sécurisation des parcours professionnels (employeur de transition, employeur de substitution, employeur en dernier ressort...). Elle rejoint également les travaux de M.L. Morin – mobilisés d'ailleurs par certaines organisations syndicales – via les notions de partage des risques et des responsabilités, d'imputation du risque de l'emploi dans les réseaux d'entreprises. Ces notions peuvent, de son point de vue, trouver leur place dans la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels, et ce en particulier pour une raison : elles permettent de garder à l'esprit « *qu'il ne peut y avoir de droits des salariés sans construction corollaire de relations professionnelles au sens large*⁹ ».

2 – Le rapport Supiot : vers un nouvel « état professionnel » des personnes

Le travail effectué par les experts européens autour d'Alain Supiot¹⁰, à la fin des années 90, à la demande de la Commission européenne, prenait sa source dans un constat : le modèle industriel de l'après-guerre a vécu ; les bases du pacte fondateur de l'Etat-providence dans lequel le travail était le lieu d'un échange entre dépendance économique et sécurité sociale sont aujourd'hui remises en question. A ce modèle était attaché une certaine architecture des droits sociaux, qui inscrivait les éléments d'un statut protecteur dans le contrat de travail. Cette insertion d'un statut dans le contrat fut une constante dans l'ensemble des pays européens. Le contrat de travail était porteur d'un statut professionnel dans la mesure où il apportait des garanties et une protection sociale au salarié. Le CDI à plein temps constituait alors la seule voie d'accès à une place normale dans la société. Plus que l'ouvrier, indiquent les auteurs, c'est la figure de l'employé qui constituait la référence centrale autour de laquelle se sont ordonnées les relations du travail dans le modèle fordiste : employé fidélisé qui voue sa vie à l'entreprise, laquelle lui assure en retour une situation stable et une sécurité. Qu'importe

⁸ *Ibid.*, p.302, citant M.L. Morin, « Sous-traitance et relations salariales », étude pour le Commissariat Général du Plan, septembre 1993.

⁹ Marie-Laure Morin, « Le droit du travail à l'épreuve de la "flexicurité", questions et perspectives d'analyse », *Document d'étude*, Dares, n°71, 2003, p.112

¹⁰ Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999.

d'ailleurs que ce modèle ne constitue pas une fidèle description de ce qu'ont effectivement été les relations d'emploi dans la période passée, il n'en constituait pas moins une référence, qui organisait pratiquement les relations collectives du travail. C'est la sécurité qui vient aujourd'hui à manquer, tandis que le travail lui-même a changé : les entreprises demandent de plus en plus d'autonomie, de disponibilité, d'adaptabilité aux salariés. La place centrale de l'emploi à temps plein est par ailleurs remise en cause par le chômage et le développement de nouvelles formes d'emplois précaires et à temps partiel, sans compter la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles. Les termes de l'échange fondateur du statut salarial – subordination contre sécurité – en sont bouleversés. Un nouveau statut professionnel serait donc à construire. C'est sur cette base, très succinctement et schématiquement résumée ici, que les auteurs ont choisi de s'interroger sur les moyens d'assurer la continuité d'un statut social, au-delà de la diversité des expériences de travail. La démarche fut délibérément empirique. Il s'agissait de repérer, dans le droit positif européen, les traces d'émergence d'un nouveau modèle possible. Le rapport ne cherche donc pas à proposer un ensemble cohérent, un modèle à proprement parler : « *non pas dire l'avenir mais identifier des possibles* », à partir du repérage des transformations d'ores et déjà présentes.

Dans un chapitre intitulé « Travail et statut professionnel », les auteurs recensent un certain nombre d'aménagements dans le droit positif des différents pays européens qui constituent, de leur point de vue, les signes de la gestation d'un statut des travailleurs « *qui ne repose plus sur la détention d'un emploi, mais sur la continuité d'un état professionnel au-delà de la diversité des emplois occupés*¹¹ ». A une organisation statique de la relation de travail viendrait progressivement se substituer une organisation dynamique des transitions entre des situations de travail successives, transitions pendant lesquelles le statut professionnel ne peut reposer sur un emploi stable – recherche d'emploi, discontinuité de l'emploi du fait de politiques de flexibilité interne (modification ou transformation de l'emploi) ou externe (emploi précaire), suppression d'emploi.

Cette façon d'appréhender l'évolution des statuts professionnels procède d'une certaine interprétation des transformations du monde salarial. Les auteurs considèrent que, si le capital change (autonomie croissante du capital financier par rapport au capital industriel, mondialisation, flexibilisation), le travail n'est pas sans changer lui aussi : du prototype de la manufacture, on passerait à un travail d'un genre nouveau dont le prototype serait la relation de service. Le statut salarial était la forme institutionnelle correspondant au premier prototype. Il faut progressivement envisager de nouvelles formes institutionnelles de protection du travailleur. Dans cette perspective, à côté des stratégies que pourraient être, pour le droit du travail et les organisations syndicales, le « *devoir de résistance* » ou la « *simple adaptation* », les auteurs en suggèrent une troisième, celle de « *l'adaptation active* » : « *elle consisterait à ré institutionnaliser le rapport de travail. Réinstitutionnaliser veut dire ici : fixer des règles ; déterminer des espaces de négociation des règles ; permettre à des acteurs collectifs d'intervenir de façon efficace*¹² ». Or, poursuivent les auteurs, « *l'analyse comparative à laquelle nous avons procédé montre que des linéaments d'une telle ré institutionnalisation existent déjà dans les droits nationaux. Au statut de l'employé, qui lie la subordination et la sécurité, devrait succéder un nouvel état professionnel des personnes, fondé sur une approche compréhensive du travail, et capable de lier les impératifs de liberté, de sécurité et de responsabilité*¹³ ». Le rapport propose donc de dégager des transformations actuelles des statuts professionnels quelques catégories de pensée, précises et opératoires, et suffisamment générales pour que chaque pays puisse en faire son propre usage.

¹¹ *Ibid.*, p.57.

¹² *Ibid.*, p. 85.

¹³ *Ibid.*, p.85.

La première d'entre elles concerne la notion même de travail. Les auteurs considèrent que la notion d'emploi est trop restrictive, et qu'il convient de saisir un « *état professionnel des personnes qui dépasse largement l'engagement contractuel pour intégrer la diversité des formes de travail expérimentées dans la vie humaine*¹⁴ ». Il s'agit de faire en sorte que le droit du travail puisse prendre en compte des relations de travail qui ne fassent pas nécessairement l'objet d'un contrat. L'idée serait donc de permettre aux individus d'alterner, dans le cadre de cet état professionnel et dans de bonnes conditions de sécurité économique, des périodes d'emploi, de formation, de travail indépendant ou de travail hors marché.

A cet état professionnel qui, à l'instar de l'état civil, accompagnerait les personnes du berceau à la tombe, répond un agencement possible des droits sociaux selon quatre cercles concentriques, d'ores et déjà repérables dans les droits positifs européens : droits universels attachés à la personne (assurance maladie, possiblement droit à la formation professionnelle), droits fondés sur le travail non professionnel, droits attachés à l'exercice d'une activité professionnelle (retraite), droits liés à une situation particulière de travail salarié (droits et obligations directement liés à la subordination dans le contrat de travail).

Enfin, il peut en découler de nouveaux types de droits sociaux, les droits de tirage sociaux – dont les précurseurs seraient les droits à congés spéciaux, le crédit formation, le compte épargne temps, le chèque formation... La réalisation de ces droits dépend d'une double condition : la constitution d'une provision suffisante et la décision de leur titulaire d'user de cette provision. L'abondement de cette provision peut provenir de l'entreprise et/ou de la collectivité (Etat, sécurité sociale, organismes paritaires de mutualisation), du travailleur lui-même qui peut compléter ces apports. Mais la réalisation de ces droits dépend d'une libre décision de leur titulaire, et non de la survenance d'un risque.

II – LES PRINCIPALES PROPOSITIONS SYNDICALES

1 – La revendication de la CGT d'un Nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle

« L'intégration dans un véritable emploi devient un objectif central et non plus subordonné ; le développement de nouvelles activités doit solidariser générations, groupes sociaux, professions... ; la rupture culturelle oblige à repenser les rapports entre le social et l'économique, au travers d'une nouvelle approche de l'organisation du travail et des gestions. Le salarié veut être responsable, maître de l'organisation de sa vie dans des relations sociales assumées. Il cherche de nouvelles motivations. (...) Il faut (...) inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires. (...) Il s'agit de permettre pour les salariés le développement de nouvelles activités, une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur indépendance et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion. Il faudrait, pour gérer ces formes d'activités, de rémunération et de carrière, créer de nouvelles formes institutionnelles exprimant cette socialisation plus large des droits et des responsabilités. C'est le sens de la proposition Cgt d'une "sécurité sociale professionnelle" qui vise à articuler de manière nouvelle marché du travail et protection sociale et par là à en faire évoluer le

¹⁴ *Ibid.*, p.86. On touche là à une réflexion d'ordre presque civilisationnel sur la notion de travail. Le rapport suggère de retenir que le travail, à partir de quoi pourrait se fonder un nouvel état professionnel, s'inscrit toujours dans un lien de droit – c'est ce qui le distinguerait de l'activité.

contenu » (Jean-Christophe Le Duigou, « La sécurité sociale professionnelle. Une utopie réaliste », *Analyses & documents économiques*, n°98, février 2005).

« Sécurisation des parcours professionnels : quel contenu ? Une révolution culturelle ? C'est aussi ce que préconise la CGT en revendiquant la construction d'une sécurité sociale professionnelle dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié. Son fil rouge ? L'évolution du lien de subordination entre l'employeur et le salarié, la construction d'un socle de garanties collectives et de protection sociale de haut niveau pour toute la population active » (Jacqueline Donneddu, « Assurance chômage : quelles garanties collectives et protection sociale des salariés ? », *Analyses & Documents économiques*, n° 101-102, avril 2006 : 43).

« L'ambition que se donne la CGT au travers de sa proposition d'un nouveau statut du travail salarié est celle de parvenir à ce que chaque salarié dispose d'un certain nombre de droits qui le libèrent de la tutelle patronale et lui assurent un parcours professionnel et un déroulement de carrière garantis même en cas de changement d'employeur ou de branche professionnelle. (...) C'est à [l'insécurité sociale] que veut s'attaquer la proposition de la CGT : notre proposition consiste en effet à ce que tout salarié soit assuré que, même lorsque son entreprise ferme ou délocalise, son contrat de travail, lui, soit pérennisé. Il s'agirait de créer un système assis sur les cotisations sociales des entreprises et sur lequel pourrait converger la réaffectation des aides actuelles à l'emploi afin de financer une mesure destinée à protéger le salarié en attendant qu'il puisse être réembauché, à des conditions lui convenant et au moins équivalentes au dernier emploi occupé. Le terme « sécurité sociale professionnelle » fait ainsi référence à la fois au type de financement (par cotisations), et à la vocation (la protection du début à la fin de la vie) de la Sécurité sociale, créée à la Libération, et qui a d'ores et déjà pour mission de pallier à diverses situations de non-travail en protégeant les droits des salariés. Nous voulons ainsi donner sens et corps à notre ambition du plein emploi solidaire : il s'agit à la fois de mener la bataille pour l'offre d'emplois : stratégies industrielles et de service public, droits d'interventions sur les stratégies des groupes etc., et la bataille pour les droits individuels de chaque individu à un emploi stable et garanti, à temps plein, à un déroulement de carrière, une progression professionnelle etc. » (Maryse Dumas, « Formation et nouveau statut du travail salarié : un enjeu décisif », *Analyses & Documents économiques*, n°91, octobre 2002 : 39-40).

Le terme de sécurité sociale professionnelle, introduit par la CGT il y a environ 4 ans, vient compléter une autre proposition, tout aussi importante pour la CGT, celle d'un nouveau statut du travail salarié. Le nouveau statut du travail salarié est une notion un peu plus ancienne, introduite au 46^{ème} congrès de la CGT (février 99). Jean-Christophe Le Duigou, questionné sur l'origine de ces propositions, rappelle qu'à la fin des années 90, une réflexion s'engage à la CGT avec 4 angles d'attaque : la nécessité d'améliorer la formation – avec l'idée que la formation dispensée hors contrat de travail est moins efficace que la formation dans l'emploi –, la revendication d'un nouveau plein emploi, le constat d'une mobilité très accrue des salariés dans le monde du travail contemporain, la question de la continuité des revenus et donc de l'indemnisation chômage. Le constat, qui se confirme progressivement dans l'analyse de la CGT, porte sur l'existence de parcours professionnels de plus en plus heurtés et discontinus, et sur l'épuisement peu à peu d'un certain type d'architecture des droits sociaux et de leur gestion dans notre pays. La CGT, par ailleurs, lutte contre le phénomène accéléré des restructurations d'entreprise. Elle constate, avec d'autres, l'éclatement des champs conventionnels, et plus généralement l'incapacité croissante du système actuel à faire obstacle au développement de la précarité. Ces différents éléments ont conforté l'idée, nouvelle pour la CGT, de revendiquer des droits attachés non plus à l'emploi mais à la personne, droits individuels garantis collectivement dans le cadre d'institutions chargées de leur mise en œuvre. Le projet de la CGT est tout à la fois de revaloriser le travail salarié et de créer de nouvelles garanties collectives. C'est la raison pour laquelle le nouveau statut du travail salarié figure, dans le document d'orientation du congrès d'avril

dernier, dans la partie sur la démocratie : l'enjeu est bien de repenser l'architecture de la démocratie sociale.

Dans cette perspective, le nouveau statut du travail salarié est conçu comme un nouveau socle de garanties interprofessionnelles communes à tous les salariés. Il constitue un nouvel horizon en terme de garanties collectives, un ensemble de droits individuels garantis collectivement – droit à la formation continue, droit à la santé, droit à la retraite, droit à l'emploi, droit à une carrière, droit à la démocratie sociale, droit à une sécurité sociale professionnelle. Attachés au salarié, que celui-ci dépende d'un ou de plusieurs employeurs, ces droits sont transférables d'une entreprise à une autre, opposables à chaque employeur. Ce nouveau statut vise donc « à sécuriser les parcours professionnels en terme de rémunération, de formation, de droits, de liberté, de retraite, de protection sociale, quels que soient les aléas de la carrière et la profession¹⁵ ».

La sécurité sociale professionnelle quant à elle, intégrée au nouveau statut du travail salarié, s'est d'abord imposée comme un outil de lutte contre les restructurations, tout en ayant d'emblée l'ambition d'être l'amorce d'une refonte plus générale. Jean-Christophe Le Duigou définissait dès l'origine les grands principes fondateurs d'une sécurité sociale professionnelle dans ces termes¹⁶ :

- protéger le salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle (changement d'emploi, licenciement, formation, départ en retraite ou en pré retraite, départ ou sortie d'activités non rémunérées – congé parental, bénévolat, congés sabbatiques...);
- reconnaître pour cela des droits attachés aux salariés (et pas reliés à l'exercice d'un emploi), transférables (droit à la formation, reconnaissance des qualifications et des compétences, comptes épargne-temps...);
- la rupture du contrat doit être exceptionnelle (maintien du lien avec l'entreprise le plus longtemps possible en cas de licenciement, la rémunération n'étant plus à la charge de l'employeur mais celui-ci devant continuer à aider le salarié à retrouver un emploi);
- faciliter l'accès à la formation en regroupant tous les outils de la formation continue dans un nouveau service public géré par les organisations syndicales et professionnelles;
- promouvoir une politique d'éradication des causes de vieillissement prématuré au travail;
- prévoir une réforme du mode de contribution des entreprises 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 (instaurer une modulation des cotisations patronales aux institutions sociales – sécurité sociale, unedic – permettant notamment de tenir compte de leur gestion de l'emploi et du travail);
- organiser un suivi individualisé des personnes employeurs et salariés alliant des formes de soutien efficace et sanctions pour tous ceux qui n'accepteraient pas de respecter les règles.

Le contenu de la notion de sécurité sociale professionnelle s'est progressivement précisé. Toutefois, pour la CGT, ni le nouveau statut du travail salarié, ni la sécurité sociale professionnelle n'ont vocation à formaliser « un programme revendicatif prêt à l'emploi, utilisable en toute circonstance : nous ne sommes pas dans du "prêt-à-porter" mais dans du "cousu mains", du "cas par cas"¹⁷ », rappelle volontiers la CGT. Le document d'orientation du congrès précise que la sécurité sociale professionnelle doit permettre « que les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre

¹⁵ CGT, « Nouveau statut du travail salarié », Document de travail n°3, février 2003.

¹⁶ Jean-Christophe Le Duigou, « La sécurité sociale professionnelle : une utopie réaliste », *Impact 2007*, Note n°1, juin 2004.

¹⁷ Jean-Pierre Gabriel, animateur du collectif CGT « Nouveau Statut Travail Salarié », intervention au séminaire MESPI, 30 mai 2006.

deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. Cela doit permettre au salarié de bénéficier de toutes les conditions financières, matérielles, de disponibilité de temps, lui permettant de s'engager dans la formation de son choix¹⁸ ». Concernant le financement, le document se poursuit en indiquant que « les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution, la solidarité organisée entre les branches, au travers de la mise en place d'un fonds mutualisé. La réorientation des fonds publics en faveur de l'emploi complète ce dispositif ». La sécurité sociale professionnelle est donc pensée comme une protection pour chaque salarié tout au long de sa vie professionnelle, avec pour principe la continuité du contrat de travail. Beaucoup de questions demeurent et sont en cours de discussions à la CGT, notamment sur le mode de financement et l'opérationnalisation de ce droit. Certains ont pu évoquer, dans les débats menés au sein de l'organisation, l'idée de créer une nouvelle institution – une branche sécurité sociale professionnelle de la sécurité sociale ? D'autres mettent surtout en avant les expérimentations effectuées sur le plan local en matière de sécurisation mutualisée des parcours professionnels (par exemple dans le cadre de groupements d'employeurs, ou de sociétés de reconversion). Ceux-là insistent sur la nécessité, par ailleurs affirmée par le 48^{ème} congrès, de renforcer le dialogue social territorial, considérant qu'il est un lieu d'innovations sociales possibles, peut-être plus que la branche professionnelle, dans l'accession à un nouveau statut du travail salarié¹⁹.

2 – La CFDT : le primat donné à la négociation et la formation pour fil directeur

« La sécurisation des parcours ne peut être dissociée de démarches d'anticipation, comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Pour proposer des reconversions et des évolutions de carrière, il faut connaître les emplois de demain, au niveau des entreprises comme des territoires. (...) Sécuriser, pour la CFDT, signifie aussi garantir une continuité des droits, en dépit des ruptures auxquelles sont confrontés les individus (changement d'entreprise, de secteur, de territoire, etc.). Puisque les carrières se déroulent de plus en plus en dehors d'une seule entreprise, les nouveaux droits doivent être attachés aux individus et non plus au contrat de travail. Comme pour le droit à la formation, où la CFDT revendique une transférabilité totale qui permet au salarié d'utiliser son crédit formation quelle que soit l'entreprise ou le secteur où il travaille, dans le privé comme dans le public. (...) Contrairement à la CGT (...), la CFDT n'entend pas sécuriser le contrat, mais bien les trajectoires professionnelles. "Il n'est pas question de surprotéger le salarié, mais de faire en sorte qu'il soit acteur de son parcours. La responsabilité est partagée entre l'entreprise – dans la mise en place d'une politique de ressources humaines fondée sur l'anticipation et le développement des compétences – et les pouvoirs publics – par l'impulsion et la garantie de parcours sécurisés pour tous, avec les partenaires sociaux et les salariés » (Céline Collot, Secrétaire confédérale chargée de la Sécurisation des parcours professionnels, CFDT Magazine, n°322, avril 2006).

¹⁸ « Document d'orientation », *Le Peuple*, Supplément au n°1632, juin 2006, pp.174-210.

¹⁹ Citons par exemple, sur ce point : « L'évolution du lien de subordination entre le salarié et son employeur ou sa branche professionnelle participe à inverser les logiques présidant à l'élaboration des droits sociaux et des garanties collectives. (...) L'évolution du lien de subordination conduit aussi à construire des droits sociaux et salariaux qui ne soient plus exclusivement conditionnés par l'entreprise ou la branche professionnelle du salarié, exclusive synonyme de mise en concurrence, d'inégalités et de divisions. A l'instar de ce qui existe (schématiquement) pour environ 5 millions de fonctionnaires et d'agents sous statut, les 23 millions de salariés seraient dotés de droits leur appartenant, transférables et opposables à tout employeur privé ou public. Par exemple la sécurité de l'emploi, garantie notamment par l'obligation de reclassement sur un poste équivalent, et le versement intégral de la rémunération dont bénéficient ces 5 millions de salariés du public, seraient étendus à l'ensemble des salariés » (Jacqueline Donneddu, « Assurance chômage : quelles garanties collectives et protection sociale des salariés ? », *Analyses & Documents économiques*, n° 101-102, avril 2006 : 43).

La CFDT vient de réaffirmer, à l'occasion de son congrès, les grandes orientations de sa stratégie revendicative. L'obtention de « *nouvelles garanties collectives favorisant et sécurisant les parcours professionnels pour tous les salariés*²⁰ » constitue, d'emblée, l'un des cinq axes prioritaires de la stratégie syndicale exposée dans le titre 2 de la résolution générale. Cette orientation stratégique repose sur un certain nombre de constats portant sur « *l'éclatement des entreprises, l'hétérogénéité et la précarisation des statuts, la croissance des mobilités diverses, la pénibilité et l'usure au travail* ». Le titre 6 de la résolution, intitulé « *De nouvelles garanties collectives* », s'ouvre ensuite, dès son préambule, sur la sécurisation des parcours professionnels : « *Obtenir des garanties collectives répondant à nos objectifs de sécurisation des parcours professionnels et poursuivant une démarche de construction d'un nouveau contrat social, est un enjeu du dialogue social que nous revendiquons* ». Parmi les quatre points abordés dans ce chapitre, une première partie est consacrée au travail – « *Agir sur le contenu et les conditions du travail* »²¹ : elle comporte notamment une série de revendications qui visent plus particulièrement la sécurisation de « la mobilité dans l'emploi », et détaille le cœur des propositions de la CFDT en matière de sécurisation des parcours professionnels. Face au développement croissant des mobilités non choisies (restructurations, plans de sauvegarde de l'emploi, dépôts de bilan, fermetures d'entreprises), mais également face aux difficultés rencontrées par les salariés dans la réalisation de mobilités professionnelles choisies, la CFDT y revendique « *la mise en place, à tous les niveaux, de dispositifs [permettant aux salariés de] conserver une partie des droits acquis dans leurs entreprises et de disposer de moyens les aidant dans ces mobilités* ». Ces dispositifs devraient viser à : organiser la transférabilité des droits acquis dans une entreprise par la mise en place des systèmes de mutualisation nécessaires, permettre la continuité des protections sociales complémentaires, instaurer un système d'équivalence interprofessionnel de droits entre les différentes branches professionnelles, permettre la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualifications (via notamment le développement de la VAE et l'amélioration du DIF), étendre la transférabilité du DIF, favoriser l'accès au logement et aux moyens de déplacement, aider à la recherche d'emploi du conjoint en cas de mobilité, améliorer le congé sabbatique pour qu'il puisse faciliter la gestion des mobilités.

Le contrat de travail est l'un des leviers sur lesquels la CFDT propose d'agir pour parvenir à une meilleure sécurisation des parcours professionnels. Il est nécessaire, indique le projet de résolution, « *de rénover le principe et le contenu du contrat de travail dont la base doit rester à durée indéterminée* ». La CFDT revendique notamment d'inscrire dans le contrat de travail le principe d'une transférabilité des droits acquis par le salarié dans une entreprise, lorsque le salarié quitte l'entreprise mais également la branche professionnelle dont elle relève, et ce tout au long de sa vie professionnelle (y compris dans les phases de rupture) : en pratique, la transférabilité devrait au moins concerner le droit à la formation professionnelle continue et à l'épargne salariale, tous deux – et eux seuls – explicitement cités dans le projet de résolution du congrès. Ce texte ne détaille pas davantage ce que pourrait être la nouvelle économie du contrat de travail – le bureau national étant officiellement mandaté pour engager une réflexion à ce sujet –, mais il précise toutefois qu'un contrat de travail renouvelé devrait contenir « *des contreparties à toute clause restrictive* ».

²⁰ Sauf indication contraire, les expressions et extraits entre guillemets sont tirés de la résolution générale du congrès (« Résolution "Engagés dans une société en mutation", *Syndicalisme hebdo*, n°3083, juillet 2006, pp.62-91).

²¹ De loin le plus volumineux, les trois autres étant : « Agir pour que chacun accède à l'emploi », « Agir pour consolider et améliorer nos systèmes de protection sociale », « Reposer les bases du financement des garanties sociales ».

Pour sécuriser les parcours entre deux contrats de travail, et « *faire face aux périodes de ruptures d'emploi* » (titre 6.17 de la résolution générale), la CFDT s'inscrit dans la poursuite des orientations de l'Unedic et revendique un accompagnement social et professionnel, comme le bénéfice de la CRP sans condition d'ancienneté pour chaque demandeur d'emploi. Elle mise tout particulièrement sur la formation (formation tout au long de la vie, VAE)²². Ces orientations devraient être mises en oeuvre dans le cadre d'un service public de l'emploi rénové, organisé dans le cadre d'une structure commune ANPE/UNEDIC, associant également des organismes spécialisés tels que l'AFPA. Cette structure, gérée par les partenaires sociaux dans le cadre du paritarisme pour la partie indemnisation du chômage et pilotée par l'Etat pour la partie accompagnement des chômeurs, financée sur la base d'un équilibre à repenser entre solidarité salariale et nationale, placerait le demandeur d'emploi au centre du système en associant système d'information unique, guichet unique, dossier unique, référent unique.

Dans la partie consacrée au travail, deux dernières revendications s'inscrivent dans la perspective d'une nécessaire sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit d'une part des régimes de couverture complémentaire santé et de prévoyance invalidité-décès qui entrent tous deux dans le champ de la négociation collective interprofessionnelle et de branche : la CFDT réaffirme ici la nécessité d'un accès de tous les salariés à une couverture complémentaire, quel que soit le contrat de travail dont ils bénéficient ; elle revendique par ailleurs la prise en charge de cette couverture complémentaire par une aide fiscale ou un crédit d'impôt pour tous les assurés sociaux ne bénéficiant d'aucun accord ou règlement collectif (chômeurs, jeunes en insertion, personnes en contrats précaires, retraités, etc.). D'autre part, la CFDT pointe le problème des parcours professionnels « *morcelés* » ou « *incomplets* », et de leurs incidences sur le niveau de protection sociale (assurance maladie, retraite) des salariés concernés. Plaidant pour la possibilité d'un temps partiel *choisi* pour les salariés qui le souhaitent, elle revendique notamment que « *les cotisations payées par les entreprises des secteurs public et privé [soient] portées au plancher de 200 heures SMIC par trimestre [afin de permettre] l'accès aux droits sociaux et à la protection sociale [à] tout salarié employé à des durées inférieures* ».

Enfin d'autres garanties sociales, que la CFDT ne lie pas directement à la problématique de la sécurisation des parcours, relatives d'une part au logement (mise en place effective d'une garantie du risque locatif), et à la politique familiale d'autre part (orienter prioritairement les moyens permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale vers les structures d'accueil des enfants), devraient, selon la confédération, faire davantage écho aux politiques de l'emploi. Les modalités restent peu détaillées, mais feraient appel, dans un cas comme dans l'autre, à un dispositif de mutualisation²³.

3 – La CFDT : des éléments de formalisation d'un projet de société au service de la « sécurisation des parcours de vie »

« Le statut du travailleur est un projet de société global (...) articulé autour de trois axes. Le premier vise à assurer la sécurisation des parcours professionnels en contrepartie de l'engagement actif des

²² « Il faut sécuriser les parcours entre deux contrats de travail. Il n'est pas logique, par exemple, que ce soient les chômeurs qui aient le moins accès à la formation professionnelle » (Annie Thomas, Secrétaire nationale, *Syndicalisme hebdo*, n°3073, avril 2006).

²³ Concernant la diversification des modes d'accueil des enfants : « *Les moyens apportés par les différents financeurs (collectivités, CAF, entreprises, CE, ...) doivent être mutualisés* » (CFDT, *Projet de résolution*, 2006 : 59) ; concernant la garantie du risque locatif : « *Ce droit ne sera effectif que si l'offre de location est accrue, si la solvabilité du locataire est garantie et si le bailleur est assuré du paiement du loyer. Cette garantie doit être mutualisée afin de faire cesser la sélection des locataires* » (*Op. cit.*).

personnes dans ce parcours. Le deuxième porte sur le développement de la responsabilité sociale des entreprises qui doivent être partie prenante d'une politique de l'emploi dynamique.(...) Le troisième axe, enfin, conduit à faire mieux coopérer les acteurs publics et locaux pour développer une dynamique territoriale s'appuyant notamment sur la recherche fondamentale et appliquée afin de créer ou maintenir des emplois à forte valeur ajoutée » (« Le statut du travailleur. Des droits et des devoirs attachés à la personne », CFTC, *La Vie à défendre*, décembre 2005).

« Solidarité, liberté et responsabilité face aux "risques" de la vie : Le modèle social européen (en danger) a su mutualiser les "risques" : accidents, maladies, surcharge familiale, chômage, inactivité professionnelle de la retraite, etc. Mais ces diverses protections sociales sont morcelées et prennent peu en compte la globalité de la personne. Pour la bonne gestion, chacune de ces "protections" doit garder son autonomie et sa gouvernance propre. Mais le statut du travailleur est là pour harmoniser et sécuriser tous les temps de vie professionnels et extraprofessionnels ainsi que leurs aléas. A côté du marché où les individus sont engagés dans la compétition de l'argent, doit se construire une solidarité par la mutualisation des risques » (Gabrielle Simon (dir.), *Le statut du travailleur*, CFTC, avril 2006).

L'ouvrage collectif édité en avril 2006 par la CFTC, intitulé « *Le statut du travailleur. La sécurisation des parcours de vie* », formalise un ensemble de propositions visant à « *harmoniser et sécuriser tous les temps de vie professionnels et extra professionnels ainsi que leurs aléas* ». Fidèle à la morale sociale chrétienne, la CFTC revendique le respect de la personne, dans sa globalité et tout au long de sa vie, et celui du bien commun qu'est le « *plein emploi professionnel* ». Dans cette perspective, le statut du travailleur plaide pour une conception élargie du travail et « *englobe les salariés, les travailleurs indépendants mais aussi les personnes occupant des activités à utilité sociale telles que le travail parental et l'engagement dans le bénévolat* », pour concevoir un ensemble de droits nouveaux, accessibles à tous. Plaçant les personnes au centre du monde du travail, cherchant à oeuvrer pour « *leur épanouissement dans leurs activités familiales et sociales et professionnelles* », le statut du travailleur propose une amélioration des dispositifs en vigueur, sous la forme d'un socle de droits sociaux minimaux garantis quelle que soit la situation de la personne. Les propositions – non exhaustives, précise la CFTC – s'étendent sur une large palette de protections et de droits sociaux. Nous présentons ici les principales mesures.

En matière de formation, le statut du travailleur prévoit que tout jeune sortant du système scolaire bénéficie d'un crédit individuel de formation inversement proportionnel à la durée des études suivies. Ce crédit alimenterait un chèque formation, abondé ensuite tout au long de sa vie professionnelle en fonction de sa situation professionnelle, et selon des taux de contribution ou des montants négociés au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux et les institutions concernées (entreprise, CAF, ASSEDIC, caisses de prévoyance, etc.). Ce droit individuel, attaché à la personne, serait transférable d'une entreprise à une autre, sur l'ensemble du territoire national. La CFTC plaide également pour un déploiement des modes de formation alternée introduits par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 avec la période de professionnalisation²⁴.

La CFTC fait un certain nombre de propositions visant à encadrer le travail précaire et le temps partiel contraint. Pour le premier, elle prévoit notamment une majoration des cotisations employeur d'assurance chômage pour les contrats précaires (CDD, intérim) lorsque ceux-ci dépassent un certain pourcentage de l'effectif global, une meilleure indemnisation chômage des titulaires de contrats courts,

²⁴ La CFTC évoque notamment la possibilité d'articuler ce type de formation avec d'autres financements (FSE, région, Europe), ou encore l'organisation d'une rotation entre salariés (en congé parental ou sabbatique par exemple) et demandeurs d'emploi en cours de professionnalisation sur un même poste de travail.

le développement des groupements d'employeur – qui n'embaucheraient qu'en CDI à temps plein – conçus comme « *instruments de lutte contre la précarité [grâce à] une mutualisation des emplois au niveau des bassins d'emplois* », des aides pour l'accès au logement et aux prêts bancaires pour les salariés titulaires d'un CDD ou intérimaires au moyen de fonds mutualisés. Les deux dernières dispositions concernent également les salariés en temps partiel contraint, à la recherche d'un emploi à temps plein. Le statut du travailleur prévoit également que les entreprises recourant au temps partiel versent des cotisations majorées aux ASSEDIC pour procurer des ressources supplémentaires dédiées à l'accompagnement des personnes recherchant un emploi à temps plein ; il instaurerait également une indemnisation mensuelle pour les personnes en temps partiel contraint d'un montant de 10% de leur rémunération brute. Enfin, le passage d'un temps partiel à un temps plein – dès lors que l'employeur n'a pas de poste à temps plein disponible – devrait être facilité par un système de bourses d'emplois, instituées au niveau des branches professionnelles et/ou des bassins d'emplois.

Les bourses d'emploi devraient également se généraliser pour développer le reclassement externe en cas de licenciement économique : « *Toutes les entreprises de la branche auraient l'obligation d'adresser leurs offres d'emploi à la bourse d'emploi mise en place. (...) La branche devrait négocier les modalités selon lesquelles s'opéreraient les mobilités interentreprises (maintien de rémunération, de l'ancienneté, aide au déménagement ...) et les conditions de transférabilité des droits attachés au salarié (compte épargne temps, formation...) d'une entreprise à l'autre et d'une branche à l'autre (fonds de péréquation)* ».

La CFTC revendique par ailleurs un droit individuel au reclassement pour tout salarié licencié pour raison économique, *quelle que soit la taille de l'entreprise* qui licencie. Le statut du travailleur propose un contrat entre le salarié et une structure chargée de gérer le dispositif, prévoyant notamment le maintien de la rémunération pendant 12 mois. La rémunération et l'accompagnement individualisé dont bénéficierait le salarié seraient cofinancés par : l'entreprise, le salarié (qui renoncerait au paiement de son indemnité compensatrice de préavis), l'ASSEDIC et les AGS (Assurance Garantie des Salaires). Le suivi du dispositif serait assuré par une instance paritaire composée de représentants de l'ANPE, la DDEFP, la collectivité territoriale, le comité du bassin d'emploi. L'ensemble de ces acteurs oeuvreraient pour : « *mutualiser les ressources en emploi, participer à la création de nouveaux emplois, favoriser avec l'aide de la région l'émergence de secteurs d'activité porteurs d'emplois à forte valeur ajoutée, encourager la mise en place de groupements d'employeurs* ». Dans le cas des bassins d'emplois sinistrés, le maintien de la rémunération serait porté à 18 mois et le dispositif bénéficierait de financements complémentaires de l'Etat et de la région (via le FNE), et de l'Europe (via le FSE).

En matière de protection sociale complémentaire, la CFTC revendique que le seuil de ressources permettant de bénéficier gratuitement de la CMU soit également celui de la CMU complémentaire ; elle insiste surtout sur la nécessité de promouvoir le développement des régimes de prévoyance dans le cadre de la négociation d'entreprise ou de branche et propose d'étendre l'obligation annuelle de négocier sur le thème de la prévoyance maladie aux entreprises de moins de 50 salariés (éventuellement par un système de mutualisation permettant d'alléger les coûts et les procédures, dans le cadre d'un regroupement d'entreprises). Le statut du travailleur propose également d'étendre le bénéfice de la loi de mensualisation aux travailleurs qui en sont actuellement exclus (saisonniers, travailleurs à domicile, travailleurs temporaires, intermittents)²⁵. En matière de droits à la retraite, le statut du travailleur propose d'une part la prise en compte de certaines périodes actuellement non

²⁵ « La loi dite de mensualisation impose à l'employeur de compléter les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale au profit des salariés en arrêt de travail qui justifient de 3 ans d'ancienneté. Cette indemnisation n'est due qu'à compter du 11^{ème} jour d'arrêt (du 1^{er} jour en cas d'accident du travail) ».

validées (prise en compte calendaire des périodes de RMI, CES, dans le cadre des périodes assimilées, sous condition d'engagement effectif dans un parcours d'insertion), d'autre part l'ouverture de négociations au niveau des branches pour permettre au plus grand nombre de salariés à temps partiel de bénéficier de la possibilité de cotiser sur la base du salaire à temps plein pour améliorer leur retraite. La CFTC propose, enfin, la création d'un grand service public du logement.

4 – La CGT-FO : l'exigence de la prise en charge collective du risque

La CGT-FO, moins fortement investie sur la question de la sécurisation des parcours professionnels en tant que telle, aborde cette problématique au travers des axes et des stratégies revendicatives qu'elle privilégie par ailleurs. Elle s'en est récemment expliquée dans ces termes : « *Le DIF préfigure l'évolution du droit du travail : la naissance de nouveaux droits non plus attachés temporairement à un contrat de travail mais constituant une forme de viatique accompagnant le salarié dans son parcours professionnel. Il n'est pas question de faire de la formation professionnelle la pierre philosophale qui résoudrait tous les problèmes. Mais il en va du concept de "Sécurisation des parcours professionnels" comme de la "Formation tout au long de la vie". D'une expression creuse et convenue, nous devons faire un espace de revendications*²⁶ ». Pour FO, la question de la sécurisation des parcours est à la croisée de trois champs d'intervention : la formation professionnelle, les régimes d'assurance chômage et le traitement des restructurations. C'est donc avant tout dans chacun de ces domaines que des contenus viables et susceptibles de donner corps à l'idée de sécurisation doivent être négociés. Concernant les deux premiers champs de négociation que sont la formation et la convention Assurance chômage, FO insiste sur les avancées qu'ont notamment constitué l'introduction d'une définition juridique du plan de formation dans les entreprises, dans le cadre de l'accord sur le DIF, ou encore la création de dispositifs tels que le contrat et la période de professionnalisation. La confédération reste cependant réservée sur les bénéfices qui peuvent être attendus de la seule formation, et se refuse à toute focalisation qu'elle jugerait excessive sur cette dimension. Par ailleurs, en matière de lutte contre ce qu'elle nomme le « *chômage de précarité* » – au regard du taux des fins de CDD et des contrats d'intérim dans les inscriptions au chômage –, elle mentionne l'introduction du CIF-CDD dans la dernière convention Assurance chômage.

Plus fondamentale est, du point de vue de la CGT-FO, l'exigence de mutualisation. La prise en charge collective du risque constitue en effet, pour FO, le premier élément de sécurisation des salariés dans le traitement des restructurations. C'est la raison pour laquelle FO revendique notamment la création d'un fonds de mutualisation destiné à assurer pendant au moins un an le contrat de travail des salariés victimes d'un plan social, en y incluant également les salariés des entreprises sous-traitantes dont l'état de dépendance au donneur d'ordre touché par la restructuration est avéré. Le maintien du lien contractuel avec l'entreprise est en effet considéré comme essentiel pour permettre à un « *droit d'initiative du salarié dans sa reconversion*²⁷ » de s'exercer, quelle que soit la situation de l'entreprise.

²⁶ Jean-Claude Quentin, « DIF : Ne vous laissez pas impressionner ! », *FORMPRO*, CGT-FO, n°38, septembre 2006.

²⁷ « Cohésion sociale & accompagnement des mutations économiques », Force Ouvrière, *Bulletin Emploi*, n°4, janvier 2005.

5 – La CFE-CGC : accompagner les mobilités dans l’emploi, sécuriser les passages

Pour la CFE-CGC, la problématique de la sécurisation des parcours professionnels doit trouver des traductions tout à la fois dans la gestion de l’emploi des entreprises – quelle que soit leur taille – et dans les modalités de passage entre entreprises et entre différentes formes d’emploi.

La CFE-CGC insiste en effet sur l’importance de l’accompagnement des changements d’emploi dans l’entreprise, afin de soutenir les personnes et d’encourager leur mobilité professionnelle – elle est par exemple sensible à la pratique du coaching, qui peut favoriser des progressions de carrières. Elle revendique ainsi un couplage entre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le développement de compétences transférables par la formation continue, au profit de l’employabilité des personnes : : dans la perspective de parcours professionnels continus, et indépendamment du lien privilégié avec une entreprise ou un emploi donné, « *le concept de formation tout au long de la vie (...) mérite une actualisation de ses composantes que sont la transférabilité, l’obligation d’employabilité, la mutualisation, l’articulation entre les niveaux (national, régional, ...)*²⁸ ». La CFE-CGC considère par ailleurs qu’il convient aujourd’hui de travailler à la rénovation des concepts que sont : la relation de travail et les responsabilités des parties prenantes, le contrat de travail, l’organisation et les conditions de travail, la rémunération, le statut de l’encadrement²⁹. Si la CGC tient au caractère individualisé de la notion de carrière, elle considère également que la formation détient une « *valeur collective* » dans l’entreprise, et doit en particulier pouvoir bénéficier à toutes les tranches d’encadrement (cadres supérieurs mais aussi encadrement intermédiaire) ; elle plaide également pour une négociation du plan de formation.

En cas de perte d’emploi, la sécurisation des parcours professionnels implique classiquement, pour la CGC, d’assurer un revenu de remplacement à tout demandeur d’emploi : il faut, indiquait-elle, « *que chaque personne active ait la garantie d’un revenu de remplacement, d’une nature certes différente selon sa situation, mais d’un montant décent. Il s’agit donc d’une part d’instituer une allocation minimum pour tout demandeur d’emploi, non-couvert par l’assurance-chômage, et quel que soit son âge, d’un montant calculé au prorata du SMIC. Cela impliquerait non seulement de revoir l’ensemble du financement de la protection sociale, mais aussi de veiller à ce que ces personnes bénéficient d’un accompagnement efficace*³⁰ ». S’agissant de la couverture par le régime d’assurance-chômage, la CFE-CGC proposait par ailleurs que l’ensemble des demandeurs d’emploi disposent d’un revenu de remplacement à hauteur quasiment de leur ancien salaire (ou d’un pourcentage du SMIC) pour une durée minimum de 12 mois : « *Cette durée constituerait un tronc commun, permettant la mise en œuvre d’un accompagnement renforcé et véritablement différencié avec une vraie sécurisation, notamment en terme de pouvoir d’achat* ». De plus, la CGC est particulièrement soucieuse de ce que l’élaboration et le suivi des parcours d’accompagnement soient ajustés aux besoins des personnes (appui dans les recherches et candidatures, formation, reconversion, aide à la création ou à la reprise d’entreprise notamment). Enfin, en terme de financement, la CGC a évoqué la création d’une taxe spécifique, afin que tous – y compris les fonctionnaires, professions libérales... – contribuent à « *cet effort [de sécurisation des parcours professionnels] relevant de la responsabilité nationale et non plus uniquement interprofessionnelle*³¹ ». Plus généralement, elle réaffirme

²⁸ Alain Lecanu, « Comment sécuriser les parcours professionnels : l’assurance-emploi », *Encadrement Magazine*, n°136, juillet-août 2006, p.10.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *La newsletter de la CFE-CGC*, mai 2005.

(<http://www.cfecgc.org/TRANSFERT-LIVE/Documents/AssChomagePropositions052006.htm>)

³¹ *Ibid.*

aujourd'hui l'idée d'une « *cotisation sociale sur la consommation*³² » pour renouveler les modalités de financement de la protection sociale : « *sécuriser les parcours professionnels oblige à adapter les couvertures de la protection sociale (maladie, maternité, accidents du travail, veillesse, prévoyance), notamment à l'heure où les partenaires sociaux négocient pour y intégrer la pénibilité* ».

Par ailleurs, dans le suivi et la sécurisation des parcours, la CFE-CGC est particulièrement attentive aux nouvelles formes d'emploi qui se développent, notamment au portage salarial³³. Il constitue, pour la CGC, un montage juridique susceptible d'apporter un accompagnement, sur un temps limité, à un salarié engagé dans la création d'une activité indépendante. Les sociétés de portage, en tant qu'« *intermédiaires de services* » à des indépendants installés ou potentiels, peuvent participer à la réussite d'un projet de lancement d'une activité. Mais si le portage peut donc constituer un « *sas de transition* » entre une activité salariée et une activité d'indépendant, il ne peut, pour la CGC, devenir un mode durable et permanent de gestion de l'externalisation de salariés, en particulier des salariés âgés. Compte tenu des pratiques en vigueur, la CGC lui préfère aujourd'hui d'autres formes d'emploi – groupements d'employeurs ou entreprises de travail à temps partagé par exemple³⁴.

6 – L'UNSA : la progression professionnelle comme source de sécurisation

« Si l'installation durable d'un fort taux de chômage, notamment de longue durée, conduit à associer l'insécurité professionnelle à la mobilité, celle-ci est un phénomène complexe (...). La mobilité est autant un reflet des ajustements qui s'opèrent sur le marché du travail entre offre et demande, que la conséquence des modifications affectant l'appareil productif et des stratégies des entreprises. Les transformations des emplois et des professions, l'évolution des compétences exigées par les choix organisationnels et technologiques, induisent des mobilités professionnelles. Qu'elle dépende des individus ou des entreprises, qu'elle soit choisie ou contrainte, la mobilité doit être préparée en amont par un développement des compétences transférables et une certification permettant aux salariés de se repérer valablement sur le marché du travail interne ou externe. C'est une condition déterminante pour sécuriser les parcours professionnels » (« Mobilité et insécurité professionnelle », UNSA Magazine, n°83, janvier 2006 : 15).

Afin d'oeuvrer à la sécurisation des parcours professionnels, l'UNSA propose tout d'abord de privilégier l'outil du service public de l'emploi – SPE. Elle porte à cet égard un diagnostic sur les dysfonctionnements qui l'affectent, et plaide pour une réforme en profondeur afin que le SPE remplisse effectivement sa mission, en particulier en matière de reconversion des salariés : « *Le service public de l'emploi a une responsabilité non négligeable dans la reconversion des salariés. Il*

³² Alain Lecanu, *op. cit.*, p.10.

³³ Les extraits qui suivent sont issus de : « Le portage salarial. Position de la CFE-CGC », décembre 2005 (<http://www.cfecgc.org/transfert/Documents%5CPortageSalarial122005.htm>). Le procédé y est défini comme suit : « *Le portage salarial est un montage juridique qui permet à un cadre de réaliser une prestation de services (conseil, audit, formation) en toute indépendance (il a recherché le client, négocié le prix de la prestation et déterminé avec le client le cahier des charges) tout en gardant le statut de salarié (signature d'un contrat de travail avec une structure ad hoc qu'est la société de portage salarial). La société de portage employeur transforme les honoraires en salaire, en prélevant au passage une commission pour les services administratifs rendus. (...) Le portage salarial s'inscrit donc dans une démarche de travail indépendant mais avec le cadre de la relation de salarié. Il constitue ainsi un moyen simple pour un cadre « expert » de tester l'exercice de son métier en indépendant tout en limitant les risques, test d'autant plus fréquent que l'évolution de l'économie tend à développer la relation commerciale externe à l'entreprise là où les réponses étaient auparavant dans une relation interne et salariée* ».

³⁴ Créées par la loi du 2 août 2005 en faveur des PME.

lui revient, à partir d'une situation de rupture, d'aider à la reconstruction d'une réinsertion professionnelle rapide et durable. Or le service public de l'emploi est aujourd'hui trop éclaté pour être vraiment efficace pour le demandeur d'emploi. Entre d'une part l'ANPE, établissement public administratif, d'autre part l'UNEDIC, association de droit privé, et enfin les services extérieurs du travail et de l'emploi, administration publique, des conventions de partenariat ont été régulièrement signées afin de rendre l'ensemble du dispositif plus opérationnel et plus accessible, mais, chaque institution ayant gardé jalousement ses prérogatives, on peut dire que le SPE ne remplit pas véritablement sa mission³⁵ ». Réformer le SPE nécessite selon l'UNSA de créer un dispositif de guichet unique, seul susceptible d'offrir un réel accompagnement individualisé aux demandeurs d'emploi.

Plus largement, l'UNSA insiste cependant sur la nécessité de distinguer « *mobilité de précarité* » et « *mobilité de progression professionnelle* »³⁶ : la mobilité professionnelle n'est pas nécessairement synonyme d'insécurité de l'emploi, indique-t-elle, en particulier pour tous les salariés, nombreux, qui s'inscrivent dans des marchés internes du travail. L'intérêt commun à l'ensemble du salariat est alors, pour l'UNSA, celui du développement de l'employabilité.

Sur ces deux domaines – reconversion et employabilité –, l'UNSA insiste sur la responsabilité de l'entreprise. Elle revendique en particulier de créer un véritable droit à reconversion pour *tous* les salariés licenciés³⁷ – et non plus pour les seuls salariés licenciés pour motif économique –, ainsi que l'instauration d'« *une négociation dans l'entreprise autour de l'entretien professionnel, de la validation des acquis de l'expérience, de l'accès à la formation et de la reconnaissance des compétences* »³⁸, en vue de préserver et d'accroître l'employabilité des salariés. Un certain nombre d'outils susceptibles de contribuer à la sécurisation des parcours existent d'ores et déjà dans l'entreprise. Il convient de les renforcer et d'en améliorer l'accès à tous les salariés pour construire des « *parcours de qualification* »³⁹ dans l'entreprise : « *trois priorités doivent être mises en œuvre au niveau de l'entreprise : l'entretien professionnel pour faire le point sur l'activité et les perspectives d'évolution dans le cadre de la GPEC ; le droit individuel à la formation pour développer de nouvelles compétences ; la validation des acquis de l'expérience pour assurer une reconnaissance de la qualification au-delà des murs de l'entreprise. D'autre part le salarié doit disposer de conseils et d'accompagnement au niveau de la branche et du territoire* »⁴⁰. Concernant l'obligation de négocier sur la GPEC, l'UNSA revendique par ailleurs l'abaissement du seuil d'application à 50 salariés et un soutien territorial pour les petites entreprises.

Le contrat de travail, qui pour l'UNSA devrait être obligatoirement écrit, pourrait comporter, « *outre la liste des stipulations juridiques ou conventionnelles, (...) un rappel des droits et obligations réciproques* »⁴¹.

³⁵ « Les reconversions, éléments de sécurisation des parcours professionnels », *UNSA Magazine*, n°83, janvier 2006, p.18.

³⁶ Note « Sécurisation des parcours professionnels », UNSA, juin 2006.

³⁷ « *Ce droit devrait être de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les entreprises doivent s'investir effectivement dans des actions élargissant l'employabilité des salariés afin que leurs recherches ne soient pas circonscrites au seul emploi qu'ils exerçaient précédemment* », in « Les reconversions, éléments de sécurisation des parcours professionnels », *UNSA Magazine*, n°83, janvier 2006, pp.17-18.

³⁸ « Mobilité et insécurité professionnelle », *UNSA Magazine*, n°83, janvier 2006, p.15.

³⁹ « Formation et employabilité », *UNSA Magazine*, n°83, janvier 2006, p.16.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ « Sécurisation des parcours professionnels. Extraits du texte voté », *UNSA Magazine*, n°90, septembre-octobre 2006, p.11.

Enfin, l'UNSA propose également la création d'un capital formation pour tous, droit différé à la formation attaché à chaque individu : un compte individuel de temps de formation (CITF) pourrait être créé, dont le capital de départ serait financé par les services publics de l'Etat ou des régions, que viendraient ensuite abonder les entreprises. Ce CITF serait « *géré par un dispositif de mutualisation permettant la transférabilité du temps capitalisé en cas de mobilité externe à l'entreprise*⁴² » (caisse autonome de mutualisation nationale ou régionale).

Cette première présentation ouvre un certain nombre de questions. Si les propositions syndicales présentent des singularités sur certains points (comment chacune envisage les transitions par exemple), d'autres points semblent faire davantage consensus, ou sont généralement moins questionnés (le bénéfice attendu des groupements d'employeurs, le nécessaire ancrage sur les territoires, le principe de mutualisation par exemple). Il y a sans doute, sur ces différents points, matière à pousser la réflexion, en partant notamment de l'analyse des conditions pratiques dans lesquelles ces configurations et ces principes peuvent être, ou sont d'ores et déjà, mis en place.

⁴² *Ibid.*