

Sécurité professionnelle ou flexisécurité: que veut la France ?

L'idée d'une « sécurité sociale professionnelle » a germé lors des grandes restructurations de la fin des années quatre-vingt-dix. Depuis, elle a fait son chemin dans les têtes et les pratiques. Aujourd'hui, le mariage entre flexibilité et sécurité n'est plus l'alliance entre la carpe et le lapin. Et cette flexisécurité venue d'Europe du Nord décline son identité à la Française.



Danielle Kaisergruber, experte européenne emploi-formation et Thierry Lepaon, secrétaire confédéral de la CGT, en charge de la formation professionnelle.

Thierry Lepaon, la CGT a lancé le concept de « sécurité sociale professionnelle » il y a plus de dix ans. Que recouvre-t-il ?

Thierry Lepaon : L'idée a germé dans les années quatre-vingt-dix. Face aux mutations techniques, commerciales et industrielles, les salariés ont été confrontés à une précarité grandissante dans leur emploi, se soldant souvent

par une rupture de leur contrat de travail. Lorsqu'ils en retrouvaient c'était souvent aussi, au prix d'une baisse de leur revenu ou d'une détérioration de leurs conditions de travail. Nous avons voulu imaginer un système qui permette au salarié une évolution professionnelle tout au long de sa carrière, quels que soient les aléas de l'économie. Cette sécurité professionnelle est sociale dans le sens où, à l'image de la sécurité sociale,

son approche est globale: elle vise à mettre de la continuité là où actuellement il y a succession de ruptures. Son objectif est de permettre un déroulement de carrière aux salariés sans les faire repartir à zéro après chaque changement d'entreprise. C'est pourquoi les droits acquis par chaque salarié dans chaque entreprise où il a travaillé doivent être transférables et opposables. Nous considérons que la pertinence et la faisabilité du projet sont aujourd'hui reconnues. Plus personne ne conteste que la précarité de l'emploi touche de plus en plus de personnes, que le choix capitalistique a des effets néfastes sur la vie des gens et qu'au bout de la mécanique, on ne trouve que l'assurance chômage.

Depuis, le concept a évolué. Le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) évoque pour sa part, la sécurisation des parcours professionnels...

T.L. : Il s'agit pour lui de sécuriser l'individu et non plus le salarié. Dès lors, l'employeur peut se séparer de son salarié plus facilement, mais il se tourne vers la société pour sécuriser son parcours. On a aussi parlé de « sécurité emploi formation ». La formation serait une passerelle pour aller d'un emploi vers un autre et serait nécessaire entre deux statuts de travail. C'est pour moi une vision occupationnelle du problème.

Danielle Kaisergruber, entre ces trois options, il en existe une autre. Vous préférez, vous, la pratique de « la flexisécurité ». Où est la nuance?

Danielle Kaisergruber : « La flexisécurité » est un terme européen. Il désigne un état social, en cours dans les pays d'Europe du Nord, alliant le besoin de souplesse des employeurs et le besoin de sécurité des salariés qui ne cesse en effet de croître. Cela suppose trois conditions :

- **la sécurité des revenus :** elle doit être importante et visible. Rappelons par



« La formation serait une passerelle pour aller d'un emploi vers un autre »

Thierry Lepaon

exemple que le Danemark assure à ses chômeurs un revenu égal à 80 % de leur ancien salaire pendant trois ans ;

- **la sécurité des droits à la protection sociale ;**

- **la sécurité du parcours professionnel,** conçue en l'occurrence, comme la mise en œuvre active de tous les moyens pour se former et retrouver un emploi dans des délais raisonnables.

L'intérêt de ce mélange réside dans le fait qu'il n'est pas à sens unique. Les entreprises ont besoin de sécurité: pouvoir garder leurs salariés compétents par exemple, et les salariés ont eux-mêmes besoin de souplesse: changer de rythmes de travail entre autres. Dans ce type de société, il ne s'agit pas d'assurer un emploi à vie, ce qui me paraît utopique, mais plutôt de s'assurer que chacun va pouvoir retrouver un emploi. Cette ambition implique de travailler sur les transitions professionnelles. Et la réussite de ces transitions passe par des partenaires sociaux capables d'offrir aux demandeurs d'emploi des dispositifs porteurs de solutions qui

les ramènent à l'emploi le plus rapidement possible, que ce soit à travers une formation ou une reconversion. Une des forces des pays d'Europe du Nord tient à la valeur fondamentale qu'ils accordent à la formation: **se former est une activité qui équivaut à accepter un travail.** Cette mobilité des salariés, le filet de sécurité qui leur est offert et des services de l'emploi très actifs, constituent un environnement dynamique pour l'entreprise et protecteur pour la personne. En France, le Contrat de transition professionnelle est une concrétisation de ce principe de flexisécurité (voir encadré). D'autres dispositifs existent. Mais il faut que les acteurs économiques et sociaux se les approprient et les expérimentent. Je trouve qu'à cet égard, les partenaires sociaux manquent souvent d'audace, sur la mobilité dans les Pôles de compétitivité par exemple.

Vous semblez sous-entendre que la France, comparée à l'Europe du Nord, ne mène pas une politique de formation professionnelle suffisante en faveur des demandeurs d'emploi. La formation est pourtant très présente dans les mesures gouvernementales...

D.K. : Mais si on fait les comptes, seulement 7 % des demandeurs d'emploi suivent une formation.

T.L. : C'est peu, je le confirme. Ce faible pourcentage vient du fait que l'on a toujours approché la formation professionnelle en fonction du statut des individus, selon qu'ils sont demandeurs d'emploi ou salariés. L'accord de 2009 a tenté d'y remédier par la collecte des 13 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP) en faveur des demandeurs d'emplois et des personnes les plus fragilisés face à l'emploi. Mais, preuve que les partenaires sociaux savent avoir de l'audace, l'accord prévoyait aussi une autre mesure: il s'agissait du droit initial à la formation différée. Il était fondé sur le constat



« Allier le besoin de souplesse des employeurs et le besoin de sécurité des salariés »

Danielle Kaisergruber

que 20 % des jeunes sortent du système scolaire sans qualification.

Il partait du principe que, reconnaissant que l'Éducation nationale n'était pas en capacité de former 100 % de ses jeunes, l'État leur accordait une seconde chance pour se former. C'était une manière de libérer le jeune de son sentiment d'échec et de sa culpabilité. Or cette mesure a été « zappée » de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie. L'État a voulu faire une réforme à coût constant, alors même que moins de gens travaillent, les salaires stagnent et les besoins de formation croissent. Autant dire que nous sommes face à une véritable crise du financement de la formation professionnelle. Car personne, à part les Conseils régionaux ne financent plus les demandeurs d'emploi.

D.K. : À mon sens, le problème de la formation des demandeurs d'emploi ne vient pas du manque de financement. Les financements existent à travers les Conseils régionaux, l'État, Pôle emploi et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) via le FPSPP.

Il faut plutôt chercher son origine dans ce qu'on appelle « la segmentation des publics », la complexité du système et le fait que Pôle emploi n'oriente pas vers la formation autant de personnes qu'il pourrait. Ceux qui signent des accords et ceux qui font les lois négligent trop la manière dont ils s'appliquent, les pratiques qu'il faut faire évoluer.

T.L. : Je ne pense pas que l'on puisse songer à une sécurisation des parcours professionnels, avec une sécurité des salaires, comme évoqué au début, dans un pays qui connaît un taux de chômage aussi élevé que le nôtre. Aucun outil, formation y compris, ne peut remplacer l'emploi. Le CTP est un des outils actuellement existants. Il n'en reste pas moins que lorsque l'on a évalué ses effets dans les Ardennes où je me suis rendu, seulement 35 % de ses adhérents avaient retrouvé un travail à l'issue de ce dispositif. Pourquoi? Parce que le dispositif existe mais il n'y a pas d'emploi dans les Ardennes! Or c'est la croissance qui tire l'emploi. La croissance est aujourd'hui minime. La richesse devait se répartir pour un tiers au capital, un tiers à l'investissement, un tiers aux salariés. On s'aperçoit que sur 100 euros, 60 % vont au capital. Enfin, pour ce qui concerne l'anticipation, il existe certes de plus en plus de Pôles de compétitivité mais les syndicats n'y siègent pas. Et quand ils y sont invités, ce n'est pas pour participer à la réflexion, c'est pour être priés de les financer!

Est-ce à dire que dans ce contexte de crise, il existe de plus en plus de flexi et de moins en moins de sécurité? Ou au contraire que la flexisécurité est susceptible d'apporter une réponse à la crise?

D.K. : De mon point de vue, la crise est un moment de transition plus ou moins long qui se prête à la mise en œuvre de la flexisécurité. J'en prendrai l'Allemagne pour exemple. Durant la crise, le gouvernement, les employeurs et les syndicats allemands ont tenu un même discours: « Faisons attention de préserver les compétences en vue de la reprise.

Évitons de licencier ». Ils ont accepté que le chômage partiel atteigne dix-huit mois, là où la France en tolérait dix. Ils ont signé des accords sur des diminutions temporaires de salaires et les employeurs se sont très fortement mobilisés pour développer les compétences de leurs salariés. Le plan français « former plutôt que licencier » n'a jamais atteint cette ampleur. Et le « contrat social de crise » chez Renault n'a pas fait beaucoup d'émules. Par temps de crise, l'Allemagne n'a pas eu peur d'innover. Ni surtout d'anticiper.

T.L. : Je reconnais à l'Allemagne une politique industrielle que la France n'a plus. La sous-traitance y est moins vive qu'en France. Le deal collectif y est également plus puissant. Ce constat me renvoie au dernier accord sur la formation professionnelle. Nous avons deux maîtres mots: mettre l'homme au centre de cet accord, indépendamment de son statut et de la législation; parvenir à une simplification. Pour le moment, j'estime que nous avons échoué sur ces deux points. Mais les partenaires sociaux ont la négociation dans la peau. Et rien n'interdit de la reprendre.

Propos recueillis par Chantal Attané

LE CTP

Le CTP, d'une durée maximale de douze mois, permet de suivre un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement rapprochées et renforcées, des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée de ce contrat, et en dehors des périodes durant lesquelles il exerce une activité rémunérée, l'adhérent au CTP perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du CTP. Le CTP s'applique principalement aux entreprises de moins de 1 000 salariés et celles en redressement ou liquidation judiciaire et a été étendu à trente bassins d'emploi.