

La « sécurité sociale professionnelle » comme alternative à la précarisation ?

Table ronde avec Gérard Alezard
et Christophe Ramaux

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR
MICHEL MARIC ET
GILBERT WASSERMAN

Alors que la politique de la droite en matière d'emploi vise à accélérer la précarisation, un débat majeur est en cours au sein de la gauche mais aussi parmi les salariés, sur les modes de réponse à une telle politique. La CGT pour sa part, en s'appuyant sur des travaux existant tout en les dépassant ou les reformulant, a avancé des propositions sous le vocable de « sécurité sociale professionnelle ». Il ne s'agit pas d'un programme clé en main mais de l'ébauche d'une démarche nouvelle. Nous avons proposé à l'un des promoteurs de ces propositions, Gérard Alezard, qui jusqu'à ce mois de septembre était vice-président CGT du Conseil économique et social, d'en débattre avec Christophe Ramaux, économiste, Maître de conférences à l'université de Paris I et membre du Conseil scientifique d'Attac.

Mouvements : Pourriez-vous avant que nous engagions la discussion sur les alternatives à la politique de la droite et notamment sur ce que la CGT nomme « la sécurité sociale professionnelle », préciser l'analyse que vous faites de cette politique en matière d'emploi manifestement axée sur la précarisation, la réduction des coûts du travail, un peu comme si l'intermittence apparaissait désormais au Medef et à la droite comme la figure d'avenir du salariat ?

Gérard Alezard : Je suis assez d'accord avec cette caractérisation d'une politique qui nourrit l'extension des systèmes de précarité. On n'en n'est plus à des aménagements partiels concernant telle ou telle catégorie mais à une systématisation qui fait qu'on ne peut plus parler seulement d'une politique de risque mais en fait d'une société d'incertitude généralisée. Devant les stratégies aujourd'hui développées dans les entreprises ou dans les groupes, la question posée désormais n'est pas seulement celle de l'emploi, mais celle du travail. Pour le syndicalisme aujourd'hui, cette question du travail doit se situer au cœur de sa contre-offensive et de ses

propositions. Si on regarde un peu en arrière on voit clairement depuis le début des années quatre-vingt-dix une mise en cause organisée des garanties en matière d'emploi et de déroulement des parcours professionnels. La situation de travail est devenue de plus en plus précaire et les visions de long terme à peu près impossibles. La gestion financière de court terme des entreprises place la gestion de l'emploi et du travail en général également sur le court terme.

Christophe Ramaux : Le développement de la précarité est incontestable. Reste à en saisir les causes en sachant que selon les explications avancées, les solutions divergent. Je suis de ceux qui insistent sur l'importance des choix de politiques économique et sociale pour expliquer la précarité. Elle ne découle donc pas d'un nouveau modèle de travail qui serait naturellement plus instable. Les statistiques nous montrent d'ailleurs qu'il y a plus de précarité mais que la stabilité globale de l'emploi n'a pas bougé. L'ancienneté moyenne dans l'emploi (telle qu'elle est constatée au moment de l'enquête, soit un chiffre beaucoup plus faible que l'ancienneté finale) est de onze ans en France et elle n'a pas baissé au cours des vingt dernières années. Cette stabilité se retrouve dans tous les pays industrialisés. Hausse de la précarité, mais maintien de la stabilité. Il faut comprendre ce paradoxe. En fait ce sont les mobilités qui se sont transformées, on est passé d'un régime de mobilité volontaire (démissions) durant les trente glorieuses à un régime de mobilité contrainte (licenciement et surtout précarité) avec le chômage de masse. Le travail n'exige pas par nature des emplois plus instables. Dans l'évolution du travail il y a certes des éléments qui poussent dans le sens de l'instabilité comme le raccourcissement du cycle de vie du produit ou la financiarisation, mais qui elle-même n'est pas une fatalité. Mais il y a d'autres éléments qui poussent dans le sens de la stabilité: l'exigence de polyvalence, de responsabilisation, d'autonomie, de travail en équipe. Le travail essentiellement non qualifié de jadis était beaucoup plus interchangeable que le travail qualifié tel qu'il tend à se développer. Ce sont les politiques néo-libérales qui ont généré chômage et précarité, pas l'évolution intrinsèque du travail lui-même. Cela ne m'amène pas à nier la légitimité de ce que porte la CGT autour du thème de la sécurité sociale professionnelle, mais je pense qu'il faut articuler cela avec un diagnostic précis sur la responsabilité des politiques néo-libérales. Faute de quoi la frontière n'est pas nette avec toute une série d'autres travaux qui convergent sur cette idée de la sécurisation des trajectoires des personnes. Je pense à la problématique de la formation tout au long de la vie de l'OCDE et de la Commission européenne, au rapport Boissonat autour du contrat d'activité, au rapport Suppiot sur les droits de tirage spéciaux, aux propositions de Paul Boccardo sur la sécurité d'emploi ou de formation. Il y a de grandes différences entre tous ces travaux, certains sont d'inspiration libérale d'autres, comme ceux de la CGT, ne le sont pas, mais il risque de se dégager comme un parfum commun et je crois qu'il est important, dans votre propre intérêt, de dissiper cela.

G. A.: Le parfum n'est pas ma spécialité. Je suis bien d'accord sur la responsabilité des politiques néo-libérales, j'insiste néanmoins sur les consé-

quences. Il est vrai que pour les salariés, les mobilités antérieures, si elles n'étaient pas toujours volontaires, comportaient des possibilités de recours, de négociation et d'évolution des fonctions. Si il y a une entreprise où la mobilité fonctionnelle ou géographique du personnel, du fait des rapports de force, fonctionnait de façon satisfaisante pour tous, c'est bien EDF; on peut dire la même chose pour la SNCF, et du fait aussi de l'existence d'un statut et de garanties. Dans ces cas-là les mobilités n'étaient pas seulement consenties, elles avaient été réclamées. Mais alors ne confondons pas mobilité et précarité. La mobilité d'aujourd'hui est marquée au coin d'une précarisation qui généralise l'insécurité et en fait à tort ou à raison l'élément essentiel des préoccupations des salariés. Si la CGT parle de sécurité sociale professionnelle, c'est justement pour chercher comment sécuriser les parcours, préserver les expériences, reconnaître les compétences et les qualifications dans une évolution de carrière qui soit fondée sur des garanties et laissent une liberté de choix aux salariés. Évidemment, il faut aussi parler des choix de gestion car une sécurité sociale professionnelle ainsi conçue ne peut fonctionner qu'avec des droits d'intervention des salariés sur les choix et les décisions stratégiques de l'entreprise. Par ailleurs, dans la liste qui vient d'être énoncée de rapports et de propositions, on peut sans doute percevoir un risque de confusion qui pourrait nourrir un refus de mettre en cause le fond des politiques; j'y vois tout de même autre chose, à savoir le fait que cela traduit une forte préoccupation des salariés qu'aucun des acteurs ne peut éluder et tous sont convoqués. Or, de ce point de vue, je suis plutôt preneur, sachant que c'est un nouveau système qu'il faut construire avec les salariés qui remette quoi qu'il en soit le travail à une place qu'il a beaucoup perdu. Le travail s'est dégradé en contenu, en nature et aussi bien sûr en rémunérations. Cette question est centrale. Je ne crois pas aux réponses toutes faites mais on a besoin d'une démarche prise en charge sur le plan syndical, qui sorte des slogans et des simplifications, qui permette de construire, de créer des rapports de force, ce qui contribuera dans le même temps à mettre en cause les choix politiques et les stratégies patronales.

M. : *Peut-être pourriez-vous être plus précis sur quelques points notamment sur ce qui différencie les travaux dont on a parlé. Par exemple, quelle est la différence du projet de la CGT avec la notion de marché transitionnel ou encore sur la différence avec la sécurité d'emploi - ou de formation dont parle Paul Boccarda.*

C. R. : L'idée du rapport Boissonat, de 1995, c'est de créer un contrat d'activité entre des réseaux locaux d'employeurs, d'associations, de pouvoirs publics, d'instituts de formation afin qu'entre deux emplois instables, le salarié se voit offrir une activité dans une association ou bien une formation. Dans le rapport Supiot, l'idée de droits de tirage sociaux revient à ce que le travailleur ait des droits individuels indépendants de l'emploi qu'il occupe et par exemple des droits à formation. Le marché transitionnel, c'est l'idée que puisqu'il existe de plus en plus de transitions sur le marché du travail, il faut sécuriser les trajectoires et donc donner des droits aux

personnes à chaque fois qu'elles sont en situation de transition. Enfin, les propositions de Bocvara aboutissent à ce qu'un travailleur se trouve soit en situation d'emploi soit en situation de formation avec une rémunération et des droits. Il y a donc bien un « parfum commun », mais il y a aussi quelque chose de pertinent sur lequel je reviendrai. Avant cela, je voudrais revenir sur le diagnostic sur la précarité. Bien sûr qu'il y a développement de la précarité mais, cela dit, 85 % des emplois en France aujourd'hui demeurent en CDI. Il y a dans la population une représentation de la précarité qui est hypertrophiée. Il est vrai que le propre de la précarité c'est de provoquer de l'insécurité et je comprends que les syndicalistes y soient très sensibles, mais je crois qu'avant de discuter des nouveaux statuts, il est important d'affirmer les thèses patronales sur la « société du risque », en sachant qu'elles ont d'abord une fonction de représentation : inscrire dans les têtes que l'incertitude marque dorénavant la destinée de chacun et que les statuts « c'est du passé ».

G. A. : Je l'ai dit, nous ne sommes plus seulement dans une société du risque mais dans une société de l'incertitude. Le problème ne réside pas tant dans la proportion d'emplois précaires par rapport au stock d'emplois, c'est l'insécurité dans le travail, sous toutes ses formes, quelle que soit la fonction, et ce

y compris sous CDI. L'attachement au déroulement de carrière est d'autant plus fort aujourd'hui qu'il n'est pas atteignable dans la plupart des cas. Il y a aspiration à de nouvelles fonctions, à l'évolution des rémunérations, à ce que les capacités et les compétences soient reconnues, à pouvoir travailler dans telle ou telle région... C'est tout cela qui fonde la très grande sensibilité à l'insécurité. Je ne suis pas surpris que certains veuillent dévoyer cette sensibilité mais cela ne me traumatise pas. Je pense au contraire qu'un syndicalisme normalement constitué doit prendre cela en charge, pour passer du « défensif » et du « conservatif » à la proposition et à l'alternative. Dans mon esprit la recherche de la sécurisation n'est pas la protection contre la mobilité. C'est au contraire permettre que la mobilité soit volontaire, maîtrisée et négociée pour que les salariés, à chaque changement, ne soient pas en permanence contraints à une remise à zéro de leur situation en matière de reconnaissance des compétences et de niveau des rémunérations. L'enjeu est d'ouvrir à tous la possibilité de se déplacer et de progresser dans l'espace social. Si les syndicats, sous prétexte de lutter contre la précarité, croyaient pouvoir revenir à la case départ des années 1945 avec un plein emploi, qui d'ailleurs n'en était pas un puisqu'il laissait des millions de femmes hors travail, ce ne serait pas seulement peine perdue, ce serait aboutir à la décrédibilisation du syndicalisme. Si on tente par contre de répondre aux questions telles qu'elles sont posées aujourd'hui, il faut en effet s'efforcer de sécuriser les parcours du premier emploi jusqu'à la retraite selon des procédures qui sont effectivement complexes et qu'il ne suffira pas d'énoncer pour que ça passe. En second lieu il faut proposer un

Gérard Alezard :

« Nous ne sommes plus seulement dans une société du risque mais dans une société de l'incertitude. »

mode de financement qui garantisse la pérennité du système. C'est d'ailleurs le sens de ce terme de sécurité sociale professionnelle, comme assimilation à une des branches de la sécurité sociale, protection durant toute la vie professionnelle et financement fondé sur une mutualisation et un système assis notamment sur des cotisations sociales.

C. R. : Certes, mais les pièges sont nombreux et il faut savoir les éviter. Pour moi, lorsqu'on parle de plein emploi, la référence ce n'est pas 1945. C'est un horizon indépassable, une boussole qu'on ne doit pas perdre. Quand les libéraux parlent de l'emploi, ils raisonnent à partir du marché du travail et sont tous d'accord pour considérer que si il y a du chômage, c'est parce que le coût du travail est trop élevé. Les propositions autour de la sécurité des trajectoires se focalisaient elles aussi sur le seul marché du travail. Certes elles ne cherchent pas à faire baisser le coût du travail et en cela elles ne sont pas libérales. Mais en se focalisant sur le seul marché du travail elle risque d'accréditer l'idée que les politiques économiques pour créer des emplois sont dépassées. Les États-Unis n'hésitent pas à pratiquer

des politiques keynésiennes de création d'emploi et cela marche finalement plutôt bien. En Europe on a eu tendance à abandonner cet horizon et à se focaliser sur les réformes libérales du marché du travail. Ceci étant posé, les questions posées par la CGT et d'autres sur la sécurisation sont totalement fondées pour deux raisons. En premier lieu, on ne peut demander aux chômeurs et aux précaires d'attendre la mise en place d'une autre politique économique! En second lieu, force est de constater que les luttes contre les licenciements ont rarement été victorieuses. Il

faut donc à l'évidence répondre à la demande de reconnaissance d'un statut à ceux qui sont sans emploi. Tout cela est juste mais sous réserve qu'on n'en fasse pas un substitut aux nécessaires luttes pour une autre politique économique. Bref, si on laisse entendre que le nouveau statut pour les travailleurs est de nature à remplacer la lutte pour le plein emploi, je ne suis plus du tout preneur.

G. A. : Je suis bien d'accord pour qu'on se batte pour le plein emploi et je ne serais pas prêt à lâcher cette lutte pour donner l'exclusivité à la sécurité sociale professionnelle. Je viens d'ailleurs de contribuer, avec d'autres signataires, à une étude du CES sur les conditions du plein emploi. Je pense que le combat pour le plein emploi doit être relancé alors que le débat au sein du syndicalisme reprend. On doit conjuguer cette bataille avec celle sur des droits nouveaux par exemple en matière de formation. Au moment où l'accord historique intervenu sur ce plan entre les organisations syndicales et le Medef reconnaît un droit individuel à la formation et au choix de cette formation. C'est un progrès à condition qu'il se concrétise, or on en est très loin. Aujourd'hui en France, les inégalités en matière de formation professionnelle ne cessent de se creuser entre catégories

Christophe Ramaux :

« Si on laisse entendre que le nouveau statut pour les travailleurs est de nature à remplacer la lutte pour le plein emploi, je ne suis plus du tout preneur. »

tandis que les formations suivies ne sont pas prises en compte dans le profil de carrière. Mais les batailles peuvent porter aussi sur la reconnaissance des qualifications, sur la garantie des rémunérations au sein d'une branche ou entre les branches et plus généralement sur le niveau des rémunérations, il y a aussi la question des conditions de travail. Aucune de ces batailles ne s'oppose aux autres. Cela dit, à la différence de ce qui vient d'être dit, je ne pense pas que la question de la sécurisation concerne essentiellement les problèmes de licenciements et l'existence de plans sociaux. Elle concerne toutes les évolutions en matière d'emploi et de travail. C'est un vrai débat. Si le syndicalisme continuait de se présenter comme un pompier en exercice, comme un conducteur d'ambulance, il serait complètement à côté de la plaque. La sécurisation doit être posée de façon globale mais pas de façon irréaliste ; il s'agit de passer du volontarisme au pragmatisme. Ainsi on ne peut nier l'extrême diversité des situations existantes, on ne peut pas non plus confondre ce qui, dans les négociations, appartient à l'entreprise et ce qui appartient aux territoires. Ce n'est donc pas un dossier ficelé que nous devons rendre sur le sujet mais nous devons initier une démarche en tenant compte des situations concrètes vécues par les salariés et se traduisant par un ensemble de propositions syndicales pour gagner des garanties et des droits nouveaux, des normes sociales nouvelles.

C. R. : La question sociale principale est celle du chômage, la précarité n'étant d'ailleurs qu'un surgoût du chômage. Entre 1997 et 2001, deux millions d'emplois ont été créés. Au début, 30 % étaient des emplois précaires. Mais de mars 2000 à mars 2001, 500 000 emplois ont été créés tous en CDI et à temps plein. Si la sécurité sociale professionnelle me paraît judicieuse c'est pour en finir avec la figure du chômeur. À la fin du xix^e siècle on a reconnu l'existence du chômage, c'était un acte important car avant on parlait surtout de vagabonds. On a mis ensuite plus de soixante ans pour offrir un cadre d'indemnisation national. Mais la reconnaissance par la société de sa responsabilité en matière de chômage est toujours « fragile ». On le comprend aisément : quelle faute plus lourde en effet que d'interdire dans les faits à des millions de personnes de créer de la richesse ? Résultat des courses : la dégradation de la situation des chômeurs depuis vingt ans. D'où l'urgence qu'il y a à lutter pour un véritable statut pour les sans emploi. Mais soit dit en passant, avant l'accès à des formations, c'est la question du montant des allocations qui se pose !

G. A. : Je ne peux pas laisser penser que la CGT évacuerait un instant la question du chômage et des droits des chômeurs. Le fait que les chômeurs ne perçoivent pas des revenus suffisants ne nous a pas échappé... Si on comprend la sécurité sociale professionnelle comme une manière d'évacuer tout le reste et de sécuriser un peu pour limiter les dégâts, c'est manifestement qu'il y a un malentendu.

M. : *Arrêtons-nous un peu sur la formation, est-ce qu'il n'y a pas un risque de confusion quand on voit le Medef reprendre la formule de la formation tout au long de la vie ? Est-ce qu'en étant récupérée de tous côtés*

cette idée ne risque pas d'être détournée? Par ailleurs, à quel niveau, avec quels acteurs avancer? Faut-il passer par la loi, par des négociations collectives?

C. R.: Il y a un vrai problème sur la formation car il faut impérativement savoir dans quelle configuration on se situe. Prenons la formule de P. Bocvara du PCF: « Sécurité d'emploi ou de formation ». Il y a un vrai piège à raisonner comme cela! Cette idée a certes la force de la simplicité. Si on est soit en emploi soit en formation, il n'y a plus de chômeur. Mais si les gens enchaînent des stages de formation sans avoir de perspective d'insertion dans un emploi, on est dans une logique de « *learnfare* » pas très éloigné de celle, parfaitement libérale, du *workfare*. Autre risque: celui de dissocier l'emploi et la formation. Je sais bien que Bocvara ou la CGT ne visent pas cela mais le Medef le vise. Il souhaite que la formation sorte du temps de travail. C'est pour cela que je suis plus réservé à propos de l'accord sur la formation professionnelle. Le nouveau Droit individuel de formation est réalisé en partie hors du temps de travail et n'est rémunéré qu'à hauteur de 50 % du salaire. Le patronat veut séparer la formation de l'emploi, alors même que le travail repose de plus en plus sur l'acquisition de connaissances. Dernière précision: on sait que plus les formations sont proches de l'emploi plus elles sont qualifiantes. Comme quoi on ne peut se défaire de l'horizon du plein emploi.

G. A.: Une mise au point d'abord: je ne suis pas contre la formulation « formation tout au long de la vie », au contraire. Ce n'est pas parce que le Medef l'utilise qu'on doit la rejeter. Ce qu'il faut rejeter c'est pour une large part ce qu'il met dedans. Pour moi le plus grand danger qui nous guette n'est pas de nous faire piéger par des théories développées ici ou là. C'est de ne pas prendre d'initiatives pour essayer de répondre, même avec le droit à l'erreur, aux problèmes posés et aux attentes très fortes qui existent parmi les salariés. Faut-il répondre à ces attentes en mettant d'abord en garde contre le fait que le Medef veut des formations hors du temps de travail ou bien ne faut-il pas plutôt dire « banco pour la formation individuelle! » et pousser pour que l'essentiel soit compris dans le temps de travail et reconnu dans la classification?

Évidemment que la qualité et la crédibilité d'une formation sont liées à l'existence d'une perspective d'emploi, ceci étant je ne suis pas de ceux qui sous prétexte que n'existe pas encore une politique du plein emploi se refusent à jouer ces cartes-là. Ce serait le contraire d'une démarche syndicale efficace. Se contenter d'un discours général sur le plein emploi, c'est le plus facile; la tentation peut exister dans la CGT, mais son apparence radicale ne peut longtemps masquer l'inadéquation aux exigences et aux possibilités, cela ne pourrait que contribuer à l'idée d'un syndicalisme inefficace et à des défauts passés que nous nous essayons à corriger. S'il est vrai que les luttes menées sur le terrain de l'emploi ont en général conduit à des échecs, il est évident que la principale responsabilité n'en revient pas au syndicalisme. Il n'en reste pas moins que la CGT, pour ne parler que d'elle, a trop longtemps hésité à faire des propositions qui permettent de gagner sur des points partiels. Cela nous a fait perdre beaucoup de temps.

De plus, pendant des années nous ne voulions pas occuper le terrain de la négociation sous prétexte, avoué ou non, que le résultat de la négociation ne couvrirait pas l'ensemble de nos positions. Nous n'en sommes plus là aujourd'hui et il faut continuer à évoluer! Si nous ne prenons pas en charge aujourd'hui la bataille de la sécurité sociale professionnelle ce sont les promoteurs de ces thèmes-là, mais dans la version libérale, qui auront pignon sur rue. Ce qui nous guette, c'est de devoir ensuite ramer pour limiter les dégâts. Je préfère prendre des risques en amenant des propositions, même imparfaites, qui se construisent avec les intéressés et à un moment donné aboutissent à des résultats. Conjuguons les deux aspects: lutte pour le plein emploi et démarche de sécurisation mais surtout ne choisissons pas l'attitude la plus facile, celle qui consiste à éviter de mettre les mains dans le cambouis. Le plus facile c'est le discours général sur le plein emploi, le plus difficile c'est de se confronter aux patrons sur la formation, sa nature, son contenu, sa reconnaissance, c'est de se battre en cas de changement d'activité pour préserver les rémunérations des salariés et la prise en compte de leurs qualifications, d'améliorer les conditions de travail, de soigner l'insertion professionnelle, de favoriser la mobilité ou la promotion interne... Je ne suis pas certain d'avoir des réponses définitives sur tous les droits nouveaux à conquérir mais je suis certain de la nécessité de droits à conquérir et de normes sociales nouvelles.

C. R.: Quelles que soient les réserves que j'ai formulées, je pense que la CGT met le doigt sur quelque chose d'essentiel en fixant l'objectif de recréer une perspective statutaire. Une perspective de progrès social passe par l'existence de statuts. Vous avez raison de ne pas limiter cette question aux sans emplois, mais il reste qu'il faut un statut pour ces derniers. Le droit du chômage a toujours été le parent pauvre de la sécurité sociale, et représente à peine 10 % des dépenses de protection sociale. Il y a bien urgence à construire une nouvelle branche de la sécurité sociale.

G. A.: Nous sommes d'accord là-dessus, j'utilise aussi le terme de « nouvelle branche » de sécurité sociale. Pour ce qui est des acteurs et des niveaux, tout le monde est concerné aujourd'hui. Le syndicalisme ne peut rester l'arme au pied. Le patronat est interpellé, il faut lui montrer que sur des sujets pareils il ne peut prendre des décisions en dehors des salariés. L'État, les pouvoirs publics le sont également car cela concerne directement leur politique de l'emploi et la construction d'un nouveau type de compromis social. Cela doit d'ailleurs passer par des textes législatifs. Il doit y avoir une combinaison de normes conventionnelles et de normes législatives. Il faut les deux parce qu'une loi ne peut répondre à tout le monde pour tout le

Gérard Alezard:

« Si nous ne prenons pas en charge aujourd'hui la bataille de la sécurité sociale professionnelle ce sont les promoteurs de ces thèmes-là, mais dans la version libérale, qui auront pignon sur rue. »

monde au même moment. La diversité des situations amène obligatoirement à concevoir avec la loi, des contrats, des conventions. Pour ce qui est du mode de financement on peut concevoir des mutualisations au niveau des branches, interbranches ou encore au niveau régional, enfin il faudra bien sûr envisager la part de l'État dès lors qu'il s'agirait, comme on l'a dit, d'une nouvelle branche de la sécurité sociale. Tout cela implique des mobilisations à chacun de ces niveaux car je vois mal comment sans elles on pourrait engager de nouvelles négociations collectives.

Christophe Ramaux :

« L'histoire montre qu'en matière de droits sociaux, il faut se méfier du « local is beautiful ». Pour construire de nouveaux statuts, la priorité passe par la loi. »

tent pas pour gagner de nouveaux droits. La loi ne peut certes régler toutes les situations, mais elle ne doit pas être pour autant un simple filet de sécurité minimal. Elle doit être le socle du progrès social. Le niveau local devant l'aménager, mais « par le haut ». Il faut pour cela revenir au « principe de faveur », actuellement remis en cause, qui stipule que les règles locales ne peuvent s'appliquer que si elles apportent un « plus » pour les salariés.

G. A.: Je ne suis pas un adepte du « *local is beautiful* » et je conteste la stratégie du Medef qui privilégie les négociations aux entreprises, mais je n'oppose pas la loi à des recherches de négociation par branche ou au plan local. Il y a aussi besoin d'une réarticulation entre loi et contrat, avec le respect de l'ordre public social. Tout en poussant l'État à mettre cette question à l'ordre du jour, je pense qu'on doit essayer, là où le rapport de forces le permet, de faire des exemples. Les mutations intervenues dans certains groupes ont en effet déjà amené à maturation l'idée qu'il faut des accords garantissant les fonctions, les rémunérations et les qualifications. On peut aussi trouver des espaces intéressants au plan territorial. Je n'en fais pas un système mais je pense que sur un sujet aussi complexe, la mobilisation ne sera pas spontanée, qu'elle ne résultera pas seulement de la pertinence des propositions que nous pourrons faire, mais qu'elle dépendra beaucoup de la sensibilité sur le terrain. Cela dit, ne nous y trompons pas, il n'y aura pas de réponse globale valable si il n'y a pas de loi mais il n'y aura pas non plus de réponse définitive avec seulement une loi. Il me semble que désormais la sensibilité qui existe sur ces questions dans la CGT notamment, peut permettre de passer à des batailles concrètes pour construire ce nouveau compromis social.

C. R.: Si on reprend certains travaux dont nous avons parlé, chez Boissonnat en particulier, on voit se dessiner l'idée que les solutions se situent au niveau local avec un primat à la négociation décentralisée. Or, l'histoire montre qu'en matière de droits sociaux, il faut se méfier du « *local is beautiful* ». Pour construire de nouveaux statuts, la priorité passe par la loi. Le contexte s'y prête mieux qu'il y a dix ans car les politiques libérales ont été mises en œuvre avec l'échec qu'on connaît. L'heure est à la réhabilitation du rôle de l'État. Entreprise par entreprise, les rapports de force n'exis-

C. R.: Ce qui m'amène, malgré les réserves que j'ai énoncées, à être favorable à l'idée de la sécurité sociale professionnelle, c'est de façon assez centrale, la nécessité de reconstruire ce que le patronat essaie de détruire pour des raisons sociales et non technologiques, à savoir le « collectif de travail ». Avec le système de sous-traitance en cascade qui se généralise, il faut reformuler la responsabilité des donneurs d'ordre. Il y a là un considérable enjeu qui n'est soit dit en passant pas le même que celui de la stabilité de l'emploi et auquel ce type de propositions peut contribuer.

M.: *Existe-t-il dans le syndicalisme européen des démarches analogues et peuvent-elles se traduire par des revendications communes?*

G. A.: Elles ne portent pas forcément le même nom mais je dois dire que la Confédération européenne des syndicats (CES) a commencé à évoluer de façon intéressante en formulant des exigences de politique sociale européenne allant dans ce sens. La CGT n'y est pas pour rien mais elle n'est pas la seule ; de toute façon la mobilité est une donnée réelle pour tous les salariés en Europe alors que la question des garanties n'est pas au rendez-vous. Cela risque d'ailleurs d'être aggravé par la directive Bolkenstein sur les services qui stipule qu'un groupe qui se délocalise n'est pas tenu d'appliquer le droit du travail du pays dans lequel il s'installe. Je crois que l'accord entre les principales organisations syndicales européennes est désormais possible sur ce terrain d'autant que nous savons tous qu'une politique de plein emploi à l'échelle nationale suppose de véritables politiques communes au plan européen.

C. R.: Il faut voir d'où on part. Les politiques enclenchées par la Commission européenne sont ultra-libérales. Toute politique keynesienne est interdite et le chômage est considéré comme le résultat de structures intempestives comme le Smic, le droit du travail, etc. Pour construire l'Europe sociale, il faut retenir le principe de « non-régression » comme un principe de base. Ainsi une directive ne pourrait s'appliquer que si elle apporte un « plus » social par rapport aux dispositions nationales. Sans cela, les dispositions sociales européennes peuvent parfaitement se transformer en cheval de Troie du libéralisme.

G. A.: Là-dessus la CES est d'accord mais il est vrai que cela reste à traduire dans des luttes communes à échelle européenne. ●