

Une Sécurité d'emploi ou de formation

Pour une construction révolutionnaire de dépassement contre le chômage

Paul Boccara

Un livre* fondamental pour la rentrée sociale et la nouvelle période politique. Celui-ci vient d'être édité dans la collection Espère par le Temps des Cerises. Nous reproduisons ici deux extraits de bonnes feuilles pour les lecteurs de la revue. Le premier est extrait de la deuxième partie, intitulée *Des chantiers de construction*, et le second de la troisième partie, intitulée *Réformes conservatrices ou dépassement révolutionnaire du marché du travail*.

Cinquième chantier : Licenciements

Responsabilisation des entreprises et pouvoirs des salariés sur les licenciements, les plans sociaux, les reclassements et les propositions alternatives.

L'émotion provoquée par les licenciements collectifs et les plans sociaux en rafale en France depuis le printemps 2001, tout particulièrement par des entreprises très florissantes comme Danone, a entraîné une forte mobilisation populaire et une commotion politique. Sous cette pression bousculant des résistances, les licenciements économiques ont commencé à faire l'objet de dispositions nouvelles, modifiant le Code du Travail par des amendements importants à la loi de 2001 dite de « modernisation sociale ». Ils concernent trois ensembles de dispositions législatives : sur la définition des licenciements économiques, sur des contre-propositions des travailleurs, sur la responsabilisation sociale des entreprises. Leur portée est considérable et le Président du Medef n'avait pas hésité à parler « *d'une loi contre l'emploi, contre les entreprises* ».

[...]

• **Le besoin nouveau de propositions alternatives**, partant du point de vue des travailleurs menacés de licenciements, sans pour autant négliger une efficacité d'ensemble de l'entreprise, au contraire, mais avec d'autres économies de coût, constitue un enjeu fondamental sous-estimé par le mouvement social. Cela renvoie au deuxième ensemble de mesures législatives, le plus créateur, à propos duquel Denis Gautier-Sauvagnac a déploré

« *un changement de nature dans le rôle* » des comités d'entreprises. Les travailleurs pourraient, en effet, avec le début de nouveaux pouvoirs se référer à des critères de productivité globale des facteurs de production et d'efficacité sociale des fonds, foncièrement différents de ceux de rentabilité financière. Certes, la compatibilité conflictuelle de ces autres critères avec la rentabilité et leur progression supposerait sans doute, outre les contraintes sociales légales, des incitations financières très fortes et novatrices du crédit et aussi de la fiscalité, etc.

Quant à la suppression d'emplois, que suggérerait éventuellement même la recherche de l'efficacité sociale d'une entreprise, on pourrait admettre qu'elle ne soit pas limitée aux cas où l'existence même de l'entreprise est menacée. Mais cela renverrait alors au besoin de propositions alternatives de maintiens ou de reclassements visant la sécurisation de l'emploi dans la mobilité, jusqu'au-delà de l'entreprise concernée. Cela se rapporte encore au deuxième ensemble de dispositions législatives, sur les nouveaux droits du Comité d'entreprise interprétés de façon large.

Selon ces dispositions, le CE peut « *formuler des propositions alternatives au projet présenté par le chef d'entreprise* ». Il s'agit de l'introduction d'un droit nouveau à l'article L-432-1 du Code du Travail. C'est un droit d'opposition et de suspension pour des propositions alternatives, avec le recours à un expert pour chacune des étapes. L'employeur est tenu d'apporter une réponse motivée.

En relation avec ce droit, est instituée la saisine d'un « médiateur », notamment en cas de divergence importante entre le projet présenté par l'employeur et les propositions alternatives du CE. Cependant, le pouvoir du médiateur, pris sur une liste arrêtée par le ministre du Travail, est assez réduit sauf pour s'informer sur l'entreprise. Il cherche à rapprocher les points de vue et fait une

* Voir la présentation en 4ème de couverture.

recommandation, laquelle ne s'impose pas aux parties. Toutefois, il peut servir à favoriser l'information, la popularisation des contre-propositions du CE, le débat public avec les citoyens et les élus.

Cette médiation et surtout ce pouvoir de propositions alternatives pourraient être bien plus développés, dans une nouvelle construction, de façon à faire appel de la conflictualité des propositions des travailleurs et du patronat à un échelon plus vaste, comme au niveau du bassin d'emploi, puis de la région. À ces niveaux interviendraient aussi les autres parties intéressées : pas seulement les représentants de l'Etat (comme le préfet) mais les élus territoriaux, et aussi les représentants des autres entreprises et services, les syndicats de salariés, associations de chômeurs, services de formation, services financiers, etc. Il resterait encore à préciser le mode de représentation et de prise de décision ou les pouvoirs, de contrainte éventuelle, d'action sur des incitations financières, etc. Tout au contraire, ce serait précisément cette disposition permettant de recourir à un médiateur, en cas de désaccord entre le CE et l'employeur sur le contenu du plan social, que voudrait, de source ministérielle, supprimer le nouveau gouvernement de droite de 2002 (1). D'ailleurs, le président du Medef avait tonné contre « une loi... contre les entreprises... que nous ferons annuler... dès que les circonstances politiques le permettront ».

On peut rencontrer ici l'autre critique fondamentale faite par l'Appel des 56 patrons sur l'allongement des délais de la procédure et par Denis Gautier-Sauvagnac, alléguant les procédures sans fin, « empêchant » de faire avec diligence des choix clairs « et se retournant contre l'emploi en définitive ».

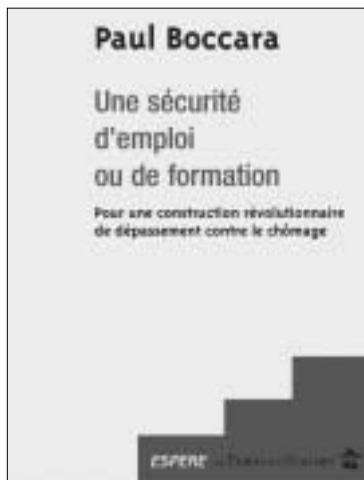
Mais aussi, on peut lui objecter le troisième ensemble de mesures de la loi sur la **responsabilité sociale et territoriale de l'entreprise**. Ces mesures demandent en effet de remonter en amont, avant les décisions effectives, à partir des premiers projets, alors que les travailleurs et les acteurs des bassins d'emploi sont mis au courant au

dernier moment. Ces procédures nouvelles, outre qu'elles permettraient de commencer éventuellement à dépasser les visions unilatérales, dominatrices, des chefs d'entreprises, pousseraient à une transparence des projets le plus tôt possible et à des actions préventives et non seulement d'accompagnement après-coup.

Cependant, il conviendrait de développer, bien au-delà des textes adoptés, une articulation entre, d'une part, le renforcement des pouvoirs de propositions alternatives des salariés et de leurs représentants, et, d'autre part, des obligations beaucoup plus effectives en amont, comme en aval des plans sociaux et sur les reclassements. D'ailleurs, les syndicats de salariés ont commencé à avancer des propositions sur ces questions : droits d'information, de consultation et de contrôle par les salariés sur les plans sociaux, rôle préventif et non seulement de pompier des pouvoirs publics avec l'objectif de zéro chômeur, obligations de résultat sur les reclassements, caution garantissant le reclassement, etc. Certains experts des reclassements et des plans sociaux poussent aussi à une radicalité retirant à l'employeur l'exclusivité de la gestion. Le Président de la République, face à l'émotion publique contre les licenciements et son soutien majoritaire révélé par les sondages, a proposé, le 14 juillet 2002, de créer une structure de « veille » pour une « meilleure gestion en amont des plans sociaux ». Elle permettrait « d'intervenir massivement pour apporter des solutions lorsqu'il y a des plans sociaux et des fermetures ». Mais la menace de suppression du recours au médiateur en cas de conflit sur les propositions alternatives des CE, ainsi que le soutien de la décision du Conseil constitutionnel laissent mal augurer de dispositions éventuellement récupératrices d'aspirations sociales et de critiques techniques, pour les soumettre aux structures de dominations des chefs d'entreprises et de corrections étatiques de consolidation de ces dominations.

Le troisième ensemble de dispositions novatrices sur les licenciements de la loi de modernisation sociale considère précisément une obligation d'« étude d'impact social et territorial », préalable à une décision affectant l'emploi. Sont visés : soit le cas de cessation totale ou partielle d'activité, soit le cas de « projet de développement stratégique », « susceptible d'affecter de façon importante les conditions d'emploi et de travail », par ajout au Code du Commerce. Une autre disposition introduit une obligation d'alerte des sous-traitants, par ceux de leurs grands donneurs





d'ordres qui envisagent des restructurations pouvant affecter l'activité et l'emploi de l'entreprise sous-traitante. Le comité d'entreprise de cette dernière ou, à défaut, le délégué du personnel en sont immédiatement informés et reçoivent « toute explication utile sur l'évolution probable ».

Toutefois, l'obligation d'étude d'impact préalable est res-

treinte dans le premier cas à une cessation concernant au moins cent salariés. Cependant, l'élargissement de l'horizon social, temporel et territorial, irait dans le sens d'un système de sécurisation d'ensemble, dans la mobilité, de l'emploi et des activités à finalité professionnelle.

En outre, les entreprises occupant au moins mille salariés ou d'un groupe de cette importance sont tenues d'apporter une contribution à la création d'activités et au développement des emplois « dans le bassin affecté par la fermeture totale ou partielle de sites ». Cette contribution, prenant la forme d'action propre ou de participation financière, s'apprécie au regard des suppressions, de la situation du bassin, des moyens de l'entreprise. Cette obligation de contribution à la réindustrialisation ou à la réactivation des bassins d'emploi est sanctionnée par des pénalités décidées par le préfet. Notons que, toujours de source ministérielle, il ne serait pas question pour le gouvernement Raffarin de revenir sur cette obligation de réindustrialisation d'un site (2).

Par ailleurs, selon la loi de modernisation sociale, lorsqu'une entreprise occupant entre 50 et 1 000 salariés procède à des licenciements économiques susceptibles d'« affecter l'équilibre économique du bassin d'emploi considéré », le préfet peut réunir l'employeur, les représentants des organisations syndicales de l'entreprise, ceux des organisations consulaires, les élus intéressés. Cette réunion porte sur « les moyens que l'entreprise peut mobiliser pour contribuer à la création d'activités, aux actions de formation professionnelle et au développement des emplois dans le bassin ». Ensuite, le préfet fait signer une convention à l'entreprise, aux organisations professionnelles et consulaires ainsi qu'aux élus locaux qui « concrétise la responsabilité sociale » de l'employeur et organise une concertation.

Considérons l'insuffisance des pouvoirs. D'une façon générale, le pouvoir du préfet est prépondérant du point de vue des exigences sociétales, tandis que celui des employeurs, chefs d'entreprises, reste toujours prédominant et le plus décisif. La progression qualitative du pouvoir des salariés et de leurs organisations a beau faire protester M. Gautier-Sauvagnac : c'est au sujet du pouvoir du Comité d'entreprise « d'émettre des propositions alternatives, assorties d'un droit d'opposition », de recours à « une médiation » et de « saisine du juge en référé », qu'il a lancé : « c'est un changement de nature dans le rôle de ces comi-

tés ». Ce pouvoir reste encore sans doute à développer beaucoup, afin de parvenir effectivement à un changement de nature, en relation avec les pouvoirs des salariés du bassin d'emploi, des populations d'actifs potentiels et des élus, voire des institutions nouvelles de soutien, de recours et d'arbitrage.

Il ne s'agirait pas seulement d'une responsabilisation sociale des entreprises avec un tête à tête traditionnel, « Etat / entreprises », où même la gauche se laisse souvent enfermer. Il s'agirait aussi de nouveaux pouvoirs directs des travailleurs et des populations concernés eux-mêmes, ainsi que de leurs représentants et organisations syndicales, associatives, politiques. Cela concernerait encore des institutions novatrices de concertation, de soutien et de recours de ces pouvoirs. Et, en relation avec ce partage conflictuel des pouvoirs, il faudrait, en vue de la prédominance de l'efficacité sociale, de nouvelles conditions responsables socialement de financement, surtout pour le crédit, au-delà des fonds publics.

Mais c'est sans doute la dimension des financements et des conditions de leur régulation qui est la plus négligée dans le nouveau dispositif. On peut néanmoins en rapprocher la loi sur le contrôle de l'utilisation des fonds publics attribués aux entreprises au nom de l'emploi, adoptée en 2001. Elle considère aussi la responsabilité sociale des entreprises, avec des pouvoirs autres que ceux des seuls chefs d'entreprises, du point de vue de l'emploi.

[...]

2ème dimension systémique : POUVOIRS

Nouveaux pouvoirs et éradication du chômage. Au-delà d'une continuité de droits et de nouveaux statuts.

Le marché du travail et sa régulation par le chômage reposent sur la scission structurelle fondamentale entre employeurs, capitalistes ou étatiques, et salariés employés. Les employeurs disposent des moyens de financement ainsi que des pouvoirs exclusifs de création d'emplois, d'embauche ou de débauche et de licenciement. A tout cela devrait pouvoir s'opposer un système de sécurité d'emploi ou de formation, avec désormais des pouvoirs partagés, aboutissant à l'éradication du chômage et à son dépassement par une mobilité dans la sécurité des activités sociales. Cela viserait, bien sûr, une transformation révolutionnaire de très grande ampleur. Mais s'il convient d'y aller de façon graduelle, cette transformation radicale serait néanmoins possible de nos jours, en raison notamment de la révolution informationnelle et aussi des tentatives en cours de réformes sociales dans ce domaine.

Cependant, il s'agirait d'aller, par des créations institutionnelles très profondes, bien au-delà de simples modifications et améliorations des droits ou des statuts des travailleurs. Même si elles concernaient des améliorations importantes, on demeurerait encore dans une problématique de progrès des droits sociaux, des salariés, voire des travailleurs potentiels, sans mettre en cause avec la scission entre employés et employeurs, les pouvoirs monopolisés par ces derniers, et sans chercher à éradiquer le chômage lui-même. On rencontre pourtant, face aux défis actuels de la précarisation des emplois, des situations de soutien social des chômeurs et des inactifs

privés d'emploi, des statuts successifs éventuels inégaux pour une même personne, comme face aux revendications des mouvements de chômeurs, des propositions de réformes, qui restent dans une problématique classique. Il s'agit des diverses propositions sur une « continuité de droits sociaux », ou encore de celles sur de nouveaux droits et statuts des salariés et des actifs. Qu'elles soient plus ou moins réactionnaires ou qu'elles visent au contraire des progrès sociaux, et si suggestives qu'elles puissent être de plusieurs problèmes concrets, toutes n'osent pas faire le pas de l'engagement d'une transformation radicale de dépassement graduel du marché du travail lui-même.

[...]

Statut du travail et droits de tirage sociaux sans dépassement du pouvoir de mise au chômage

Cela renvoie, en liaison avec les propositions nouvelles de continuité relative des droits sociaux, à toutes les propositions concernant des modifications des droits et des statuts des travailleurs ou des actifs. Il s'agit tout particulièrement des travaux d'Alain Supiot.

Dans sa Critique du droit du travail de 1994, le juriste Alain Supiot va exposer une problématique de justification de réformes des statuts des travailleurs et de leur protection sociale, mais toujours dans une optique de respect du monopole du pouvoir patronal fondamental et du droit au chômage.

Il revient d'abord, après la théorie de Paul Durand sur « la relation de travail » reposant sur une « combinaison du contrat de l'institution », sur la synthèse entre « contrat » et « statut » du contrat de travail (3).

Il considère alors le double aspect reconnu par le droit, d'un côté, d'échange économique contractualisé et initial, de travail contre une rémunération, et, d'un autre côté, de protection de la personne du travailleur de type statutaire avec ses normes sociales. En réalité ce double aspect avait été analysé depuis longtemps, par exemple chez Hegel ou encore chez Marx à propos de la législation du travail. Mais déjà, Alain Supiot doit reconnaître en note que, selon Georges Scelle, l'acte d'embauchage déclencherait un « double statut » de l'employeur et du salarié (4). Et c'est précisément le statut de l'employeur qu'il convient également de mettre en cause pour une sécurité d'emploi ou de formation. Il évoque, quant à lui, deux mouvements contemporains. C'est, d'une part, notamment au niveau du droit européen, l'englobement des temps de formation ou de recherche d'emploi ou encore du droit à la sécurité sociale dans la définition du tra-

vailleur. C'est, d'autre part surtout, « la vogue actuelle du contractualisme » avec « le triomphe de l'idéologie libérale », les politiques de flexibilisation et « la promotion du contrat contre le statut acquis par les salariés » (5).

Cela renvoie au processus historique bien connu de « socialisation des principaux risques » de la personne du tra-

vailleur, la vieillesse, la maladie et le chômage, dans les pays développés. Il aurait bouleversé les fondements de la conception contractuelle de la relation de travail, en faisant avancer avec la sécurité sociale, la sécurité économique du travailleur. Mais, ce qui est remarquable, c'est que l'auteur proclame que, pour les travailleurs salariés, la garantie de revenu est évidemment liée à la sécurité de l'emploi, « mais... que dans un système qui reconnaît la liberté d'entreprise », la sécurité de l'emploi ne peut être que relative et « l'assurance chômage y constitue donc la principale garantie de continuité de revenu » (6). En outre, au plan identitaire, le terme d'« état » hérité de l'Ancien Régime a pu continuer à être utilisé au XIX^e siècle comme synonyme d'emploi qualifié, opposé à la situation des gens sans appartenance à une « communauté professionnelle », tandis que la reconnaissance juridique d'une « qualification professionnelle » était à cette époque la clef de voûte de l'insertion sociale ouvrière (7).

Néanmoins, Supiot insiste sur les critiques de la législation sociale et la revendication de « délégalisation » en ce





domaine, avec notamment l'influence d'un économiste libéral comme Hayek (8). Il évoque, d'ailleurs, pour finir, le conflit entre les règles légales et les normes techniques, d'expertise ou de gestion, tout particulièrement à propos des licenciements. Il cite, à ce propos, la justification par le Ministre du Travail de la loi du 2 août 1989 sur la prévention du licen-

ciement économique et le droit à la reconversion : « *Le licenciement est un acte de gestion des effectifs [...] on ne peut rejeter, sous peine de régression économique, l'adaptation aux nouvelles technologies et la nécessaire mutation des entreprises qui iraient à l'encontre de la cohésion sociale* » (9). D'où les mesures sur la gestion prévisionnelle des emplois et le dialogue social pour le reclassement des salariés. Mais personne ne parle ici de dépassement possible du chômage, avec la suppression possible d'emploi mais la sécurité par le passage à un autre emploi ou à une formation, en liaison avec de nouveaux pouvoirs articulés à d'autres critères de gestion des entreprises que les seuls critères de rentabilité financière et à d'autres financements. Les « critères » de gestion et de financement étant tabous, l'auteur, conformément aux idées dominantes, n'évoque, pour le recours éventuel à l'expertise, qu'un « *débat sur la légitimité des choix de gestion opérés dans l'entreprise* » (10).

En conclusion, il souligne l'essoufflement de l'État-providence et son incapacité à juguler le chômage. Il reconnaît, certes, la part croissante de la formation dans l'exécution du contrat de travail, qui fait que les revenus du travailleur ne sont plus la contrepartie exacte et directe de son travail. Mais il évoque seulement le besoin du rappel des exigences du « sujet de droit » par rapport à la « raison gestionnaire », tout en admettant un « art de la limite » que le juriste doit s'appliquer à lui-même en acceptant de reconnaître les bornes du Droit.

Dans le Rapport pour la Commission européenne, « Au delà de l'emploi », qu'Alain Supiot a dirigé, publié en 1999, on cherche à préciser de nombreux droits et statuts du travail ou un nouvel « état professionnel » (11).

On peut retenir, tout d'abord, l'analyse des défis mettant en cause le « statut professionnel » édifié par le droit du travail et de sécurité sociale : celui du père de famille, qui après une formation initiale professionnelle courte, occupait le même type d'emploi, jusqu'à une retraite quelques années avant sa mort (12). Désormais les politiques de flexibilité multiplient « les situations d'emploi discontinu », avec des périodes de travail et des périodes d'inactivité. Cependant, dans la législation de plusieurs pays, on assiste « au-delà de cette discontinuité des emplois », à une « certaine continuité » de la relation de travail ou du statut professionnel. C'est le cas notamment de

l'assurance-chômage ou du droit au reclassement. Il évoque aussi, à propos de la recherche de sécurité de cette continuité, le « contrat d'activité » proposé par Boissonnat, dont nous avons souligné plus haut à quel point il maintient la précarité de l'emploi et le chômage (13).

Face aux politiques de flexibilisation et à la division du « statut professionnel » par la montée de la distinction entre emplois typiques ou atypiques, le Rapport Supiot évoque deux interprétations possibles : soit, la déstabilisation du « rapport salarial » résulterait d'une offensive patronale de dérégulation ; soit, interprétation qu'il retient, elle proviendrait non seulement de ce changement mais aussi de celui du travail, en liaison avec la nouvelle révolution technologique. Si l'on suivait la première interprétation, il y aurait seulement un devoir de « résistance » pour défendre coûte que coûte l'ancien « statut salarial », stable, à un seul employeur, à durée indéterminée. Une deuxième stratégie serait celle d'une simple adaptation, prenant acte du rapport de force favorable à la flexibilité. Elle viserait, d'un côté, à préserver autant que possible le statut salarial et, de l'autre, à aménager le statut non salarial avec un minimum de protection sociale. Contre les risques de dualisation de la société, il opte pour une troisième stratégie, dite de l'adaptation active. Il s'agirait de « réinstitutionnaliser » le rapport de travail : fixer des règles, des espaces de négociation des règles, permettre à des acteurs collectifs d'intervenir, pour un « nouvel état professionnel ».

Tout en trouvant « très stimulantes » les idées du Rapport Boissonnat sur le contrat d'activité, le Rapport Supiot récuse le terme de contrat, car c'est d'un statut qu'il faut parler. Mais aussi il récuse la notion d'activité, car, selon lui, la notion qui déborde l'emploi, sans englober la vie tout entière, est la notion de travail, la seule qui puisse fonder un état professionnel. Ainsi, la formation de soi-même serait une forme non marchande de travail, comme le travail à titre gratuit. Mais le problème de la sous-activité professionnelle des femmes et d'institutions sociales pour l'émancipation de leur double journée n'est pas posé, alors qu'au contraire les activités domestiques sont considérées comme un travail pouvant prendre la place d'un travail professionnel. En réalité, on peut très bien distinguer, pour les ouvrir à tous et les sécuriser, les activités à finalité professionnelle ou plus largement à finalité de production sociale de produits et de services, marchands ou non, ainsi que, à l'intérieur de ces activités, la formation par rapport au travail au sens strict.

En présence de cette série d'activités montantes, dites toujours de travail mais non d'emploi, un nouvel état professionnel des personnes consisterait en des « droits de tirage sociaux ». Ils auraient été anticipés par les congés spéciaux et droits d'absences, le crédit formation, les comptes épargne-temps, par exemple. L'exercice de ces droits est enfermé dans « les limites d'une créance antérieurement constituée », mais leur réalisation relève d'« une libre décision de leurs titulaires » et « non pas... d'un risque », donc une double condition : la constitution d'une « provision » suffisante et la décision d'en user.

Mais, on retrouverait ici avec l'enfermement de ces activités de non emploi rémunérées dans les limites d'une provision personnelle constituée, des compléments limités, en temps et en niveau de rémunération, aux activités d'emploi qui seraient interrompues. D'ailleurs, les droits

de tirages sociaux renvoie à un « cofinancement », sans mise en cause des circuits actuels. La provision peut être alimentée, par l'État, par la Sécurité sociale, par des organismes paritaires (congés formation) ; par les entreprises (crédits d'heures, etc.) ; par le travailleur lui-même (renoncement à une partie du revenu antérieur, etc.). Il s'agirait d'une mise en continuité juridique d'une série de droits largement existants, sans traiter du pouvoir de création, de suppression, d'attribution d'emploi ou de formation rémunérés, avec les moyens financiers correspondants. Un renversement révolutionnaire devrait partir de la population et de ses besoins, non de provisions plus ou moins maigrement constituées dans les interstices du système actuel.

Mais avec ces droits de tirage là, il ne s'agit pas de la création d'un système où de nouveaux pouvoirs, articulés à de nouveaux moyens financiers et leurs critères d'efficacité sociale, permettraient graduellement de résorber et de dépasser le chômage, par une mobilité choisie pour tous d'activités à finalité de production sociale de produits et de services essentiellement emploi ou formation. Ce système nouveau ne signifierait pas bien sûr des moyens sans limites. Mais leur gestion et leur régulation, sur lesquelles nous reviendrons, partiraient d'une émancipation suffisante de la domination par la rentabilité financière des entreprises, de l'utilisation des fonds publics, et du crédit. Les pouvoirs seraient partagés pour les créations d'activités et leur attribution, non seulement dans des groupements d'employeurs et services publics mais avec les intéressés eux-mêmes, employés et employables, les collectifs de travailleurs autonomes, leurs organisations représentatives syndicales et associatives, ainsi que les élus territoriaux et les pouvoirs publics décentralisés. Ces pouvoirs proviendraient des incitations de financements socialisés nouveaux pour toutes les entreprises, fonds publics et crédits avec l'avancée de critères d'efficacité sociale et un donnant-donnant global en matière de mesures d'emploi et de formation. Ces pouvoirs et ces critères nouveaux pourraient progresser directement de l'intérieur des entreprises publiques et mixtes, à étendre et développer autrement.



Mais aussi, les pouvoirs et financement partagés, avec de nouveaux critères, concerneraient l'expansion d'entreprises d'insertion et le système de formation continue. Il y aurait un bouclage par des fonds publics et par un crédit incité publiquement pour les populations restantes, et leurs besoins d'activités. Tout cela renvoie aux défis d'une autre régulation systémique.

Au contraire, dans le Rapport Supiot, on aboutit à des silences sur ces questions systémiques cruciales, ou même à une contradiction majeure, entre le « dur » des critères de gestion et de financement existants maintenus et le « vague » des allusions à de nouvelles concertations entre acteurs sociaux en réseaux.

Ainsi, à propos de la liberté d'action reconnue à chacun, le Rapport note que cela vaut pour l'entrepreneur, ce qui veut dire : « *garantie de la propriété de ses actifs, liberté de gestion* » (14). Mais plus loin, il déclare : « C'est par une coordination serrée et durable entre acteurs, créatrice de réseaux et d'entités collectives intermédiaires, que se fera et s'entretiendra la création d'emploi... » (15).

Dans ces conditions, on comprend que la proposition d'un « état professionnel », avec des droits de tirage sociaux, ne mette pas en cause la monopolisation des pouvoirs et des moyens capitalistes sur les activités sociales. Il s'agit seulement de corrections sociales souhaitées, à l'intérieur du système existant, ne pouvant aboutir à une effective sécurisation de progrès de l'emploi et de la formation. ■



1. Jean-Christophe Chanut, « Les règles du licenciement en chantier », La Tribune, 5 juillet 2002.
2. Ibidem.
3. Alain Supiot, critique du droit du travail, PUF, 1994, p. 13 et 21.
4. Ibidem, p. 22, note 1.
5. Ibidem, p. 25 et p. 32-34.
6. Ibidem, p. 79 et 81.
7. Ibidem, p. 83-84.
8. Ibidem, p. 199-206.
9. Ibidem, p. 246.
10. Ibidem, p. 251.
11. Sous la direction d'Alain Supiot, au-delà de l'emploi, rapport pour la Commission européenne, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe, Flammarion, Paris 1999.
12. Ibidem, p. 53.
13. Ibidem, p. 70, 71 et p. 81.
14. Ibidem, p. 269.
15. Ibidem, p. 286.