

La revendication d'un statut du travail salarié à la Cgt : enjeux salariaux pour le secteur privé

Bernard Friot, IDHE (UMR 8533),
Université Paris X Nanterre,
bernard.friot@u-paris10.fr

NB. : Ce texte a été présenté au XVIIIème Congrès de l'Association Internationale des Sociologues de Langue Française, Istanbul, 7-11 juillet 2008
A paraître dans Sophie Bérout et Paul Bouffartigue (coord.), *Précarisation du travail et action collective*, La Dispute, Paris, 2009

Pour le sociologue attaché à mettre à jour ce qui se joue de neuf aujourd'hui dans l'émancipation du travail, la revendication d'un « nouveau statut du travail salarié » (NSTS)¹ à la Cgt est un terrain passionnant. On y voit combien la réforme en cours dans tout le champ du travail et des droits salariaux, loin de se réduire à un mouvement linéaire de régression, conduit la plus importante confédération syndicale française à élaborer un axe revendicatif révolutionnaire, susceptible s'il aboutit – ce qui n'est évidemment écrit nulle part – de poser le salariat comme *classe pour soi*. Du coup, cette élaboration introduit une considérable mutation, tant dans le discours que dans la pratique syndicale, et pose des questions qui restent largement ouvertes. Le présent chapitre, qui doit beaucoup aux militants et dirigeants de la Cgt observés dans leur pratique ou interrogés², présente quelques enjeux du NSTS pour les salariés du secteur privé, après un rappel de la revendication dans son état actuel³.

¹ Pour une présentation détaillée de la revendication de NSTS dans sa construction depuis 1997, voir la seconde partie de Patrick Cingolani et Bernard Friot, *Syndicats et salariés précaires : études de cas sur l'action de la Cgt*, Rapport remis à la DARES (Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement), programme « Syndicalisme et action collective face aux différentes formes de flexibilité de l'emploi et du travail », IDHE, Paris X, mars 2007, 198 p. Voir aussi Bernard Friot, « La proposition CGT de sécurité sociale professionnelle : de la sécurité sociale à la mise en cause du marché du travail », in Philippe Batifoulier et alii, *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale, tome 1 : les évolutions*, L'Harmattan, Paris, 2007, p. 361-375.

² Ce chapitre est un texte d'étape dans une recherche par observation et entretiens commencée fin 2005 pour la DARES et qui se poursuit jusqu'en 2010 dans le cadre du programme intégré européen CAPRIGHT financé

1. Qu'est-ce que le nouveau statut du travail salarié⁴ ?

Dit en une phrase, le nouveau statut du travail salarié vise à attribuer à la personne même du travailleur l'essentiel des droits salariaux liés jusqu'ici à son emploi. On le sait, lier les droits salariaux à la personne et non à l'emploi est au cœur de la fonction publique : comme l'a montré Jean Saglio⁵, le grade est inventé par le gouvernement de Louis-Philippe pour s'assurer de la mobilité des officiers sur les postes correspondant à leur grade, et c'est au grade, et non au poste, qu'est associé le traitement. Cette innovation sera étendue à toute la fonction publique, de sorte qu'un fonctionnaire sans poste, à commencer par le retraité, n'est pas sans salaire parce qu'il est de toute façon payé pour son grade. Il s'agit toutefois d'une forme corporatiste et limitée d'attachement des droits salariaux à la personne. D'une part, le statut n'est attaché à la personne que pour autant que l'on reste fonctionnaire, alors que la proposition de la Cgt vise à attacher les droits salariaux à la personne quel que soit son secteur professionnel et son mode d'exercice (salarié ou indépendant). D'autre part, les droits que la proposition de NSTS veut attacher à la personne excèdent ceux qui le sont aujourd'hui au grade dans la fonction publique. Cela dit, comme le lecteur pourra le constater, la formulation de la revendication a été jusqu'ici pensée d'abord à partir de la situation des salariés du secteur privé. Cela n'est pas sans poser des questions quant à l'articulation entre actuel statut de la fonction publique et NSTS, mais mes observations en la matière sont encore trop éparses et – tout en soulignant d'emblée cette limite de l'exercice – je m'en tiendrai à l'enjeu de la revendication de NSTS pour les salariés du secteur privé. J'examinerai successivement quels sont les droits que le nouveau statut du travail salarié veut détacher de l'emploi pour les attacher à la personne, puis en quoi ce projet, antinomique de celui de « sécurisation des parcours professionnels », s'inscrit dans la continuité de la sécurité sociale.

A : quels droits salariaux attacher à la personne ?

Le plus simple est de reprendre les formulations mêmes de l'organisation. L'audition de la Cgt au Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) à propos de la sécurisation des parcours professionnels, le 5 janvier 2007, a fourni l'occasion d'une synthèse significative de la démarche de la confédération⁶. Maryse Dumas présente ainsi l'action de la Cgt pour un nouveau statut pour le travail salarié :

« Alors que la plupart des projets portent sur le moment de la rupture, l'ambition de la Cgt est de construire de la continuité et de la progressivité. C'est pourquoi notre ambition première est de conquérir un ensemble de droits qui reconnaissent la place centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permettent à chacune et à chacun de trouver sa place

dans le cadre du 6^{ème} PCRD. Outre les animatrices du programme « Syndicalisme et action collective » de la DARES, je remercie très chaleureusement les responsables et militants de la Cgt qui me donnent ainsi la possibilité d'observer sur le moyen terme la construction de la revendication, une observation qui par ailleurs enrichit considérablement ma réflexion sur le salariat : ma dette est grande, et j'espère que mon travail pourra leur être utile.

³ Dans son état actuel, car le NSTS se présente délibérément comme une « revendication inaboutie » : la confédération fournit un axe, des « repères revendicatifs », les revendications comme telles étant élaborées au fur et à mesure par les syndicats et les travailleurs concernés. Et surtout car le NSTS, tout en s'inscrivant évidemment dans la continuité des pratiques syndicales, introduit une mutation si importante dans leur fond et dans leur forme que les tâtonnements, les assimilations plus formelles que réelles, les mécompréhensions, les conflits et l'alternance de moments d'accélération et de moments de stagnation sont le lot permanent de son élaboration. Il faut donc s'attendre à des développements encore substantiels d'un processus initié en 1997.

⁴ S'attachant à l'état actuel de la revendication, le présent texte conserve le terme de NSTS. Cela dit, au moment où il est écrit (début juillet 2008), la question vient d'être posée de l'abandon du qualificatif « nouveau » ; d'où d'ailleurs le titre du chapitre.

⁵ Jean Saglio, Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France, *Travail et Emploi*, 1999, n° 78, p. 21-39

⁶ Disponible sur le site de la Cgt

dans une société solidaire, d'y construire un projet de vie. Cela ne diminue en rien notre volonté d'intervenir sur les questions économiques et de gestion avec l'ambition de parvenir au plein emploi et de développer des coopérations internationales visant le co-développement. Mais nous voulons compléter cette intervention économique par des conquêtes sociales pour les salariés leur permettant de faire reculer l'exploitation, l'aliénation. Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la sécurité sociale. Les conventions collectives [...] ne permettent plus aujourd'hui de protéger véritablement les salariés des risques que les politiques managériales visent à transférer du capital sur le travail. Elles peinent à assurer une progression de carrière, de salaires, de protection sociale et de prévoyance à tous les salariés et en particulier aux plus fragiles et aux plus mobiles. De plus, dans le droit social actuel, c'est la nature de l'employeur qui détermine le volume des droits des salariés. La politique des groupes visant à externaliser, filialiser, sous-traiter leurs activités conduit à ce que la majorité des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 50 salariés avec des droits très inférieurs à ceux des grandes entreprises. Les inégalités se creusent, les mises en concurrence s'exacerbent. La proposition de la Cgt vise à construire de la solidarité à la place de la mise en concurrence, à fédérer des attentes revendicatives alors que tout pousse à l'éclatement et à l'atomisation. C'est pourquoi notre proposition ne se limite pas à créer un statut pour les sans statuts. Nous voulons faire reconnaître la place spécifique du travail pour tous les salariés et garantir à chacune et chacun des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaires, tout au long de la vie professionnelle.

Quels sont ces droits ? Le droit à l'emploi : le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit être la règle d'embauche. Le droit à une carrière : tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle. Il devrait être assuré de la progression d'au moins un niveau de qualification en faisant jouer soit la formation continue soit la VAE. Le droit à la formation continue : au moins 10% du temps (160 heures par an, ou 4 ans sur une carrière) pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail. Elle sera d'autant plus efficace qu'elle sera mise en œuvre tout au long de la vie et pas seulement au moment de la rupture qui provoque une fragilisation psychologique des salariés. Le droit à une sécurité sociale professionnelle : prolongation du contrat de travail même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi. Le droit à la vie privée : maîtrise de leurs horaires de travail par les salariés. Le droit à la santé, à la retraite, à la démocratie sociale. Le but de cette proposition est de permettre la construction de droits sociaux et salariaux qui ne soient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche professionnelle. Elle implique donc une évolution du lien de subordination. Elle offre un cadre pour une mobilité choisie, à l'avantage du salarié, de sa progression professionnelle, de sa liberté d'action. »

Les droits à détacher de l'emploi tenu pour en faire des droits de la personne sont donc considérables : en premier lieu le contrat de travail lui-même, qui ne peut être rompu que remplacé au moins à l'identique (puisqu'il subsiste jusqu'à ce que l'intéressé ait retrouvé un emploi au moins équivalent), et donc la qualification, le salaire et le collectif de travail liés à ce contrat, qui deviennent des attributs de la personne, et c'est là la mutation centrale sur laquelle nous reviendrons dans la seconde partie ; mais aussi le choix des horaires de travail, le vote et la candidature aux élections professionnelles, l'intervention des institutions représentatives du personnel, les droits complémentaires en matière de formation, de santé, de prévoyance, de logement, de transport, de congés, qui sont aujourd'hui liés à l'emploi par le biais de conventions collectives ou d'accords d'entreprise. Tout se passe comme si chacun était titulaire d'un contrat de travail général qu'il conservera jusqu'à sa mort. Ce contrat de travail général sera la matrice de ses emplois successifs et des périodes d'études avant le premier emploi, de retraite après le dernier emploi, de formation pendant les emplois, ainsi

que de changements d'emploi. La qualification évoluera selon les épreuves passées par le salarié, avec un effet de cliquet : attaché à la personne, le niveau de qualification acquis ne peut pas être réduit par la suite, ni le salaire qui lui est lié. Avec ce salaire à la qualification à vie, c'est bien le « caractère non marchand » du travail, et donc l'existence d'un « marché du travail » et d'une marchandise « force de travail » qui sont en jeu.

B : NSTS contre sécurisation des parcours professionnels

L'ampleur des droits salariaux que le NSTS attacherait à la personne des salariés permet de mesurer combien ce projet est antinomique de la « sécurisation des parcours professionnel », déclinaison française de la *flexicurity* préconisée par les instances communautaires. Dans son audition devant le COE déjà citée, Maryse Dumas est d'ailleurs tout à fait explicite à ce propos. Après avoir récusé la flexicurité comme « marché de dupes », elle définit ainsi la « sécurité sociale professionnelle » : elle « s'inscrit dans notre vision globale du statut à conquérir pour le travail salarié. Elle ne peut en aucun cas se résumer à un accès facilité à la formation continue, ou un meilleur accompagnement des chômeurs, même si nous ne nous désintéressons pas de ce sujet. Elle ne vise pas une meilleure « employabilité » du salarié, mais une plus grande liberté pour celui-ci appuyé sur la sécurité et la visibilité de sa carrière professionnelle. La sécurité sociale professionnelle est notre réponse pour combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage. En effet, elle garantit aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits et singulièrement la poursuite de leur contrat de travail. (...) [Elle] consacre ainsi l'absence de rupture du contrat de travail (ce qui responsabilise l'entreprise qui transforme ou supprime des emplois), la pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi (en cohérence avec nos revendications portées par le NSTS sur la transférabilité et la continuité des droits sur les salaires, la carrière, la protection sociale et la retraite), la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants, la responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés, l'absence de dépendance du salarié à la gestion de telle ou telle entreprise ou administration compte tenu du nombre de salariés hors statut. »

Le propos mérite un commentaire. En effet, que ce soit dans le rapport Cahuc-Kramarz⁷ ou dans l'accord interprofessionnel sur la « modernisation du marché du travail » de janvier 2008 (non signé par la Cgt), qui sont l'un l'exposé général et l'autre la première application de la flexicurité à la française, il s'agit bien de transférer des droits de l'emploi vers le salarié. Mais ces droits sont réduits à ceux qu'il est nécessaire de garantir à tout salarié pour qu'il accepte des passages récurrents par le marché du travail censés réactiver ou améliorer son employabilité : transférabilité du compte épargne formation et transférabilité du bénéficiaire d'un régime complémentaire maladie. Ils sont assortis d'un droit à l'indemnisation des séparations à l'amiable et d'un droit au reclassement sur un emploi convenable grâce à un service public de l'emploi ayant une obligation de résultat. Nous sommes aux antipodes de la suppression du marché du travail puisqu'il s'agit au contraire de le dynamiser⁸.

*C : la poursuite de la sécurité sociale*⁹

Le projet de NSTS est en revanche une poursuite de la sécurité sociale, dont la dynamique essentielle est l'attribution à la personne de droits salariaux jusqu'ici liés à

⁷ Pierre Cahuc et Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport aux Ministres de l'Economie et de l'Emploi, La Documentation Française, novembre 2004

⁸ Ce point a été largement développé dans les textes cités en note 1.

⁹ On trouvera des développements sur ce point dans Bernard Friot, « Les deux propositions contradictoires de sécurité sociale professionnelle », in *Vivre ensemble au 21^{ème} siècle*, Institut de Sociologie, Université Libre de Bruxelles, 2007, p. 153-166.

l'emploi. Dans la tradition continentale de socialisation du salaire pour financer les prestations sociales, une partie notable des droits sociaux sont en effet des droits salariaux construits en même temps que les situations de « travail » se transformaient en « emplois » : par exemple les allocations familiales, la couverture maladie ou la pension de retraite se sont constitués comme autant de droits financés par les cotisations sociales qui viennent s'ajouter au salaire direct. Et ces droits ont été progressivement détachés de l'emploi auquel ils étaient liés pour être attribués à la personne sans perdre leur caractère salarial. Par là, le secteur privé rejoignait partiellement la situation statutaire des fonctionnaires. C'est particulièrement net et ancien pour les allocations familiales. Initialement « sursalaire » réservé aux seuls actifs occupés, de sorte que jusqu'au code de la famille et au régime de Vichy elles étaient supprimées aux chômeurs, aux malades ou aux retraités encore chargés d'enfants, elles seront progressivement attribuées à tous les parents de deux enfants bien que toujours financées par cotisation et donc toujours partie prenante du salaire. J'ai montré dans *Puissances du salariat*¹⁰ comment cette déconnexion entre salaire et poste de travail, constitutive de la socialisation du salaire, a gagné l'ensemble des prestations financées par cotisation, qu'il s'agisse de la maladie ou de la pension.

En prenant le terme de « sécurité sociale professionnelle », la CGT inscrit sa revendication dans cette continuité. Ce lien avec la sécurité sociale est d'ailleurs explicite : « Plus de la moitié des salariés [...] passent d'un employeur à l'autre, d'une convention collective à l'autre, sans jamais pouvoir accumuler des droits, par exemple à une évolution salariale régulière. Pourquoi ce cumul des droits, même avec plusieurs employeurs, qui se pratique pour la protection sociale et notamment la retraite, ne pourrait-il être conquis pour les aspects du travail touchant à l'évolution du salaire, de la classification, de la formation professionnelle continue ? » (Maryse Dumas, mars 2002¹¹).

A priori, la nouveauté qu'introduit la sécurité sociale *professionnelle* est que ces droits personnels sont appliqués à l'exercice même du travail alors que les quatre branches de la sécurité sociale couvrent jusqu'à présent pour l'essentiel des situations considérées comme étant du hors travail (retraite, maladie, enfance, chômage). Mais nous allons voir qu'il faut largement dépasser ce propos en examinant, dans la seconde partie, les enjeux salariaux du NSTS.

2. La qualification personnelle, nouvelle médiation des droits salariaux

Les droits salariaux ne s'inscrivent pas en l'air, ils nécessitent une institution médiatrice. Dans le secteur privé et pour les contractuels de la fonction publique, c'est l'emploi qui est cette institution, y compris en partie pour ceux des droits de sécurité sociale qui sont attribués à la personne : ils sont financés dans le cadre des emplois, tout en étant gérés par des caisses détachées quant à elles de la logique de l'emploi. Mais à partir du moment où tous les éléments décisifs du contrat de travail, et tous les éléments transversaux de la convention collective et d'un accord d'entreprise, sont attribués au salarié lui-même, c'est l'emploi qui se vide du cœur de son contenu en droits salariaux et une institution nouvelle se construit comme lieu essentiel d'inscription de ces droits. Cela ne signifie pas la disparition de droits liés l'emploi tenu par le salarié, en fonction de conventions de branche ou d'entreprise qui viendront s'ajouter aux droits interprofessionnels selon les principes de l'ordre public social. Mais ils n'auront qu'une place mineure dans les droits du salarié, et l'emploi, aujourd'hui institution centrale du statut de la personne dans son rapport au travail, sera, de ce point de vue, marginalisé. Dans la logique du NSTS, la nouvelle institution de médiation des droits salariaux est la qualification personnelle. En quoi consiste-t-elle et

¹⁰ Bernard Friot, *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute, 1998.

¹¹ Editorial de *Nouveau statut du travail salarié, premier document de travail*, La CGT, mars 2002

quelles questions nouvelles pose-t-elle ? On définira la qualification personnelle par les éléments constitutifs suivants : la reconnaissance d'une capacité à produire de la richesse, l'inscription dans une grille salariale interprofessionnelle, l'inscription dans un collectif de travail.¹²

A : la reconnaissance d'une capacité à produire de la richesse

La qualification personnelle est antinomique de l'employabilité et du besoin. Elle définit positivement tout travailleur comme doté en permanence d'une capacité à produire de la richesse – et ayant droit à ce titre en permanence à du salaire, à l'inverse d'une définition toujours potentiellement négative du travailleur comme un être de besoin doté d'un gagne-pain et entretenant à l'emploi une distance qui n'est jamais nulle aux yeux de l'employeur qui en décide *in fine*. En effet, une chose est de définir le travailleur comme le titulaire d'un capital humain (ou d'une force de travail) qui n'a aucune valeur tant qu'il ne s'actualise pas dans un emploi, subordonné à un employeur qui le rémunère à hauteur des besoins nécessaires à la tenue de cet emploi, charge au service public de l'emploi et à la responsabilité sociale de l'entreprise d'améliorer son employabilité sur le marché du travail (que celui-ci soit externe, ou interne à l'entreprise comme c'est de plus en plus le cas), en particulier par un droit à la formation. Tout autre chose est de le définir comme un « salarié » titulaire d'une qualification garantie qu'aucun aléa dans le rapport au travail ne peut venir mettre en cause et dont l'amélioration toujours possible relève de l'inscription dans un collectif de travail (je vais y revenir au point C) et d'une caisse de sécurité sociale professionnelle veillant à l'effectivité de son droit à la carrière. Les questions qu'ouvre un tel dispositif sont énormes, mais elles se posent déjà aujourd'hui, tant la socialisation du salaire en construction depuis plus d'un siècle anticipe sur la définition du salarié par sa qualification : la proposition de NSTS, en faisant sauter le carcan de l'emploi, les relance à une nouvelle échelle et selon une nouvelle explicitation. Je retiens deux questions.

La première est celle de la *capacité de travail créateur de richesse* ainsi reconnue dans la qualification. La mobilisation que suppose les nouveaux processus de travail fait que les actifs occupés, comme on dit (comme si les autres ne l'étaient pas), créent de la richesse bien au-delà du temps dit « de travail ». Les retraités eux aussi travaillent, et la richesse qu'ils produisent est valorisée à hauteur de leur qualification : c'est la valeur attribuée à leur travail (libéré et du marché et de la subordination) qui fonde leur pension, par la médiation de la qualification qui leur est attribuée forfaitairement jusqu'à leur mort au moment où ils liquident leur pension, les fonctionnaires continuant eux, comme retraités, à être payés pour leur grade. Chez les jeunes – mais ils ne sont que l'expression la plus vive d'une position que l'on trouve chez les chômeurs ou chez de nombreux actifs occupés qui aspirent à une meilleure conciliation de leur travail subordonné et de leurs aspirations, l'idée de la légitimité d'un revenu avant le premier emploi progresse. Non pas (comme c'était formulé traditionnellement et comme c'est pratiqué par exemple aux Royaume Uni) parce qu'ils sont des « travailleurs en formation » et ont droit à ce titre à une anticipation remboursable des gains supplémentaires liés à leurs études, mais parce qu'étudier met en œuvre une capacité créatrice de richesse qui mérite salaire. Les intermittents du spectacle considèrent que l'indemnité qu'ils touchent de l'Unedic (et qui constitue en moyenne près de la moitié de leurs ressources) n'est pas une indemnité de chômage mais la reconnaissance de leur travail entre deux cachets. En le désignant comme une « seconde journée » qui pèse injustement sur elles, les femmes désignent comme travail les tâches domestiques. Certes la possibilité qu'ont

¹² On trouvera des développements complémentaires des points évoqués ici dans Nicolas Castel et Bernard Friot, *Les enjeux salariaux de la réforme des retraites*, communication aux journées de l'AES, Reims, 3-4 septembre 2008 ; et dans Bernard Friot, *L'argent public des travailleurs contre l'argent commun des salariés*, communication aux Journées d'étude sur l'argent public, Université Paris-Dauphine, 3-4 juin 2008.

ces différents groupes de faire reconnaître que leur activité est du travail producteur de richesse valorisable monétairement est inégale : l'opinion n'est prête à accorder qu'une « allocation d'autonomie » aux étudiants, la légitimité d'une indemnité Unedic pour les intermittents entre deux cachets est relativement bien acceptée mais eux-mêmes ne demandent pas le salaire d'une qualification, la revendication des femmes peut se trouver dévoyée dans un salaire familial ou des congés parentaux médiocrement payés ; et si la pension des retraités jouit d'une totale légitimité, ce n'est pas en tant que salaire d'une qualification, précisément, d'où l'acceptation de, ou la difficile opposition à, l'argumentaire réformateur. Mais on voit bien ce que le transfert explicite de l'emploi vers la qualification personnelle ouvrirait comme possibles en matière de reconnaissance monétaire de la capacité à créer des richesses. Ce chantier n'est pas ouvert dans l'état actuel d'élaboration du NSTS, mais l'urgence d'une réflexion sur le travail vient d'être posée à la confédération.

La seconde question que relance un tel transfert est celle de *la décision en matière d'attribution et d'évolution de la qualification*. Dépasser la logique de l'employabilité décidée par un employeur ne supprime ni l'altérité ni le tiers nécessaires à la définition de la qualification personnelle. Là encore, la proposition de NSTS permet de penser à nouveau frais des acteurs, des outils et des lieux qui existent déjà en pointillés. S'agissant de *l'altérité*, la construction de l'emploi comme matrice des droits salariaux s'est accompagnée, du fait même de l'énormité de l'enjeu, d'une série de garde-fous de l'arbitraire de l'employeur dans le fonctionnement de l'intermédiation de l'emploi, dans la définition de la qualification des postes de travail, dans les conditions d'embauche et de fin de contrat, dans la gestion prévisionnelle des emplois et la formation continue, dans la valorisation des acquis de l'expérience. Tous les acteurs et outils impliqués dans ces processus pourront voir leur rôle se déployer du fait de la marginalisation des employeurs, en même temps que, appliqués à reconnaître des qualifications et non pas des employabilités, ils auront un rôle nouveau. S'agissant du *tiers* qui vient valider la qualification qu'un autre a attribuée, il faudra bien assumer le rôle joué aujourd'hui, dans la validation de la décision de l'employeur d'attribuer une employabilité, par le marché des biens et services et par les anticipations qu'en font les prêts bancaires. On retrouve là les questions ardues de la place relative et de la régulation des productions marchande et non-marchande, et de création de la monnaie, que ce papier n'a pas la prétention de traiter. Mais ce serait une illusion de penser possible la diffusion de la revendication de NSTS sans affronter ces questions, à propos desquelles on dispose, du côté du non marchand étatique ou de certains pans de l'économie sociale, d'un patrimoine à transposer. Car, même confusément, les travailleurs ne pourraient attribuer de crédibilité à une revendication qui met en jeu ces questions majeures qu'elle n'affronterait pas. Il y a évidemment à la Cgt des élaborations sur le marché et sur la création monétaire, mais aucune à ma connaissance en lien explicite avec la revendication de NSTS.

*B : l'inscription dans une grille salariale interprofessionnelle*¹³

Attribuer une qualification personnelle, c'est attribuer le salaire qui lui correspond, dans une logique de salaire à la qualification à vie. Ici encore, on s'inscrit dans une tradition de définition conjointe de la hiérarchie des qualifications et des grilles salariales, tradition qu'il s'agit de faire considérablement bouger dès lors que la qualification s'applique aux personnes et non pas aux postes, même si l'on dispose de l'expérience de la fonction publique, qui joue aussi comme contre-exemple quand on sait l'extrême difficulté d'y faire carrière à partir d'un point d'entrée bas, ou d'y faire reconnaître une expérience dans le secteur privé.

¹³ Ce point fait référence aux documents du Collectif Confédéral NSTS les plus récemment publiés, un ensemble de fiches réalisées pour le Forum NSTS qui s'est tenu à la confédération le 11 juin 2008 (disponibles sur le site de la Cgt).

Le premier déplacement à opérer, s'il s'agit de rendre interprofessionnels l'essentiel des droits salariaux régulés aujourd'hui dans le cadre des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise, est la construction d'une « grille salariale interprofessionnelle ». L'expression est maintenant utilisée à la Cgt, avec de premières formulations sur son contenu. Vont dans ce sens les regroupements de conventions collectives, dont la confédération préconise une réduction drastique du nombre. La grille salariale interprofessionnelle, appliquée aux personnes, sera étendue à tous les statuts professionnels, puisque les personnes passent au cours de leur carrière de salariés (au sens juridique actuel du terme) à indépendants, et du public au privé : le NSTS, s'il englobe évidemment les fonctionnaires, comprend aussi la grande majorité des travailleurs indépendants, tous ceux dont les ressources ne relèvent pas de la logique capitaliste. Les prétendus « inactifs » que sont les retraités ou les étudiants relèveront aussi de cette grille. Bref, être salarié, c'est-à-dire être titulaire d'une qualification personnelle, désignera le cadre salarial commun à des rapports au travail et des statuts juridiques très variés, aussi variés que ceux que connaît une personne « de la sortie de la scolarité obligatoire à sa mort »¹⁴, sans que les grands traits, et a fortiori le détail, du dispositif aient été encore réfléchis dans l'organisation.

A la question du *champ* de la grille interprofessionnelle s'ajoutent celles de la continuité et de la progression de la carrière qu'elle rend possibles, et là encore les questions sont ouvertes et certaines ne sont pas posées.

La question de la *continuité* pose en particulier celle du statut du salaire minimum : est-ce le salaire des non qualifiés, auquel cas il concernerait essentiellement les étudiants, ou est-ce le salaire du premier niveau de qualification sans ancienneté, auquel cas il faudrait définir par ailleurs un revenu minimum pour ceux n'ayant pas encore de qualification ? Et s'il est entendu dans l'organisation que le salaire est maintenu entre deux emplois, il s'agit implicitement des seuls cas de licenciements, fort minoritaires dans les entrées actuelles en chômage. Les fins de CDD et les démissions ne sont pas examinées : les premières sont traitées par omission (« il n'y aura que des CDI », ce qui n'est pas exact car le projet de NSTS maintient quelques cas de CDD) ; dans les très rares textes qui abordent les secondes, la question du niveau du salaire maintenu n'est pas abordée, ou alors dans des formules qui n'ont encore donné lieu à aucun débat comme celle de « limiter les durée de couverture et revenu de substitution afin de ne pas créer une trappe à démission » (ce qui reviendrait donc à ne pas maintenir le salaire jusqu'au nouvel emploi au moins équivalent, en cas de démission) ou celle de vérifier la légitimité de la démission comme le fait « le médecin pour l'arrêt de maladie » qui n'est pas laissé à la libre appréciation de l'individu (ce qui reviendrait à soumettre à condition le maintien du salaire en cas de démission). L'observateur ne peut rien tirer de ces formulations très rares et qui n'ont aucune représentativité, sinon que sur une question aussi cruciale dans un projet qui veut restaurer les mobilités volontaires positives contre la situation actuelle où elles ont largement cédé la place aux mobilités (voire aux stabilités) contraintes, le silence ne pourra pas durer sauf, là encore, à risquer une faible crédibilité de la revendication.

La question de la *progression* de l'inscription de l'individu dans la grille salariale interprofessionnelle est liée à celle de l'ancienneté, considérée comme un élément de la qualification. La fiche « déroulement de carrière » publiée pour le second Forum confédéral NSTS du 11 juin 2008 rappelle que « tout un chacun accroît ses compétences en travaillant » et poursuit : « Ainsi, nous proposons que chaque niveau de qualification comprenne trois niveaux de coefficients (par exemple) et que tous les trois ans environ un niveau de coefficient soit automatiquement franchi comme reconnaissance d'acquis de l'expérience. En plus de l'expérience, les qualifications acquises du fait de la formation continue doivent être

¹⁴ C'est l'expression utilisée à la Cgt pour désigner l'amplitude du NSTS.

reconnues. La grille salariale interprofessionnelle constitue donc une déclinaison du salaire minimum en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification. » Le texte s'appuie à la fois sur ce qui en droit du travail fait que l'ancienneté déclenche de droits nouveaux et sur des exemples conventionnels qui dans le BTP ou l'intérim considèrent l'ancienneté dans la branche à côté de l'ancienneté dans l'entreprise pour en conclure que « ce critère de l'ancienneté qui entraîne un accroissement des compétences fonde notre revendication du doublement du salaire sur la carrière », étant entendu que « l'acquisition de l'expérience doit se transformer en un diplôme, une qualification » appuyée par le droit à la formation (10% du temps de travail payé utilisé à la libre initiative du salarié et opposable aux employeurs) : « ainsi tous les dix ans environ on peut estimer que le salarié, fort de ses compétences nouvelles et de cette formation, atteint un nouveau niveau de diplôme. » Autant, sur cette question de la formation, la réflexion de la confédération est nourrie, autant une question récurrente en sécurité sociale n'est pas débattue jusqu'ici : celle du rapport au temps et à la prévoyance. Le droit à la carrière rejoint en effet le droit à pension de retraite comme droits qui se construisent avec le temps, et la question de savoir s'ils constituent un salaire différé ou un salaire socialisé est cruciale quant au statut du salarié. En matière de pension, l'objectif des réformateurs est de faire de la pension le revenu différé d'une prévoyance individuelle (sans épargne, car on reste bien dans la répartition immédiate des cotisations sous forme de prestations, en tout cas dans le « premier pilier » de la « pension publique »)¹⁵ et d'éviter la poursuite de son évolution séculaire comme continuation du salaire. Dans le champ de la formation, les réformateurs préconisent de même des comptes épargne transférables d'un emploi à l'autre et bien distincts du salaire. L'enjeu est toujours le même : faire du salarié non pas le titulaire d'une qualification (et à ce titre continuant son salaire comme retraité, ou voyant son salaire en permanence progresser par intégration de la formation et de l'ancienneté dans l'amélioration de sa qualification) mais celui d'un gagne-pain donnant lieu à prévoyance, prévoyance retraite, prévoyance employabilité en particulier. Le salaire à la qualification, incompatible avec la constitution de comptes individuels de cotisations retraite, l'est tout autant avec celle de comptes épargne formation. Or je n'ai pas trouvé de développements en ce sens dans mes observations, ou plutôt j'ai rencontré une acceptation sans débat de tels comptes.¹⁶

Autre impensé, qui est à relier à l'état encore embryonnaire de la réflexion sur la nature de la création de richesse à valoriser comme qualification (cf. supra point A) : la progression de la qualification, pourtant attribuée à la personne, s'arrête curieusement à soixante ans avec l'entrée en retraite. Les décennies de retraite, au cours desquelles l'activité créatrice des pensionnés ne s'interrompt pas, sont considérées comme un calme plat de la qualification personnelle, alors que le projet de NSTS vise précisément à déverrouiller la confusion entre qualification et travail subordonné qu'opère aujourd'hui l'attachement de la qualification à l'emploi.

C : l'inscription dans un collectif de travail personnel

S'il n'y a pas de qualification sans salaire, il n'y en a pas non plus sans collectif de travail : la qualification, qui se bonifie à l'usage, s'use si l'on ne s'en sert pas. Et de même

¹⁵ Sur ce point décisif, voir ma critique des propositions de Bozio et Piketty inspirées de la réforme suédoise des pensions dans *L'argent public des travailleurs contre l'argent commun des salariés*, op. cit.

¹⁶ La fiche « droits à la formation professionnelle » du Forum du 11 juin 2008 parle d'ailleurs de « salaire différé », et le lapsus est révélateur. Sans développer plus avant ici ce point décisif (mais il l'est largement dans Nicolas Castel et Bernard Friot, *Les enjeux salariaux de la réforme des retraites*, op. cit.), je pense que l'acceptation de la logique des comptes épargne dans le champ encore peu débattu de la formation continue renvoie à la même acceptation de fait de tels comptes dans le champ des pensions, dans lequel la Cgt parle de « salaire socialisé » mais agit comme s'il s'agissait de « salaire différé ». D'où son impuissance à s'opposer au discours réformateur.

que la qualification personnelle (au sens d'attachée à la personne) suppose, comme nous venons de le voir, un salaire personnel – le salaire à la qualification à vie, de même elle suppose un collectif de travail personnel. Le NSTS pose la question de garantir l'usage de la qualification autrement que par « l'emploi » tel qu'il s'est constitué autour du travail subordonné à un employeur puisque, comme nous l'avons vu au point A, la qualification personnelle valide bien d'autres travaux que celui-ci et en constitue au contraire la subversion. Faire du collectif de travail non plus ce qu'il est majoritairement aujourd'hui, à savoir l'attribut du poste de travail, mais un attribut de la personne du salarié, qu'est-ce à dire ?

De même que la sociologie du travail manque de travaux sur le travail libéré de la subordination reconnu monétairement (parce que les sociologues partagent la prénotion selon laquelle les inactifs ne travaillent pas, et désignent comme « activité » leur travail), de même elle manque de travaux sur les collectifs de travail qui dépassent la déploration sur la volonté managériale de les casser par la multiplication des employeurs et des statuts sur un même site ou dans un même groupe en usant de la sous-traitance, de la filialisation, de la fausse indépendance. La quasi-absence de réflexion à la Cgt (en tout cas dans les travaux du collectif confédéral NSTS que j'ai pu observer) sur ce que signifie l'attribution du collectif de travail à la personne n'est pas surprenante. Dans la même veine que les travaux de sociologie évoqués, le NSTS est plutôt vu, à la fois, comme une façon de restituer les collectifs de travail de site et de groupe grâce à l'affectation à tous les intervenants de droits interprofessionnels identiques, et comme une façon, grâce au maintien du contrat de travail en cas de licenciement ou de suppression d'emploi, de prolonger les collectifs liés au poste de travail. Rien donc qui soit vraiment cohérent avec la proposition d'une qualification personnelle et ce qu'elle suppose de personnalisation du collectif de travail, identifié non par au « personnel » attaché à la personne de l'employeur, mais aux collègues ou confrères attachés à la personne du salarié parce que nécessaires à l'exercice concret de sa qualification. La question est complexe et mes compétences en sociologie des organisations et en sociologie de l'acte de travail sont trop faibles pour que je puisse intervenir utilement dans cette affaire. Dans un certain sens (mais dans un certain sens seulement car elles supposent une fermeture corporatiste radicalement incompatible avec le NSTS), les professions veillent à l'existence de collectifs de travail qui ne reposent sur l'unité ni du lieu ni de l'employeur, qui excèdent largement le groupe avec lequel chacun travaille ici et maintenant, des collectifs que les professionnels peuvent mobiliser en tout temps et en tout lieu. J'ai observé sur un des terrains d'expérimentation locale de la revendication de NSTS que les salariés de la sous-traitance (certes qualifiés puisque le bac+2 est exigé à l'embauche), libres tant du commandement des salariés du donneur d'ordres (sinon il y aurait délit de marchandage) que de celui de leur employeur juridique (avec lequel ils n'entretiennent que des liens très ténus), ont bien un collectif de travail personnel et des projets de carrière qui ne s'identifient avec aucun des deux employeurs auxquels ils ont affaire. S'ouvrent là des champs d'intervention inédits pour des « institutions représentatives du salarié » (et non pas du personnel comme dans le cas des IRP) ; ces institutions non liées à l'entreprise, articulées évidemment aux IRP, seraient susceptibles de donner consistance à des collectifs de travail définis non pas à partir des emplois mais à partir des qualifications, indispensables, à côté de la caisse de sécurité sociale professionnelle, dans le soutien à la carrière des salariés. Encore une fois, je ne suis en mesure que de soulever une question qui me semble peu présente dans la réflexion, sinon de la Cgt, du moins des lieux où se débat le NSTS, sauf sous l'angle d'ailleurs prometteur de dispositifs territoriaux interentreprises.

Conclusion

Cela fait depuis 1997 que la Cgt est engagée dans une réflexion sur le nouveau statut du travail salarié, et les trois derniers congrès confédéraux (les deux derniers tout à fait

explicitement) ont placé le NSTS au cœur de la démarche revendicative de l'organisation. Si les effets palpables de la revendication, ses expressions sur le terrain, sa diffusion dans l'ensemble des fédérations et unions départementales, sont encore fragiles, cela n'est pas surprenant. Ce chapitre a mis en évidence quelques-unes des questions énormes, et passionnantes, que soulève le contenu d'une telle revendication, questions auxquelles le mouvement syndical ne pourra de toute façon pas échapper. Si on ajoute la profondeur de la mutation de la pratique syndicale qu'il implique¹⁷, il n'y a rien d'étonnant à ce que le processus prenne du temps, beaucoup de temps. Je l'ai dit en introduction : rien n'est sûr évidemment quant à la réussite de la dynamique engagée, mais elle renouvelle de façon révolutionnaire le fond et la forme de l'action syndicale dans le sens de l'affirmation du salariat et non plus de la défense des travailleurs. Avec le déplacement majeur qu'opère le centrage sur le « droit à la qualification » d'une action syndicale essentiellement tournée dans le secteur privé autour du « droit à l'emploi » depuis les années 1950-1960. Contre la résistance patronale, toute l'action syndicale a été tendue vers l'affectation au poste de travail d'un salaire à la qualification, de cotisations sociales finançant sans épargne les pensions, les soins de santé, l'éducation des enfants, le chômage (et dans une moindre mesure le logement ou les transports entre le domicile et le lieu de travail), de protections des conditions d'embauche et de fin de contrat, de régulations concernant le temps de travail et les congés, les conditions de travail, la santé au travail, de droits à l'expression collective dans des IRP, de droits à la négociation collective. « L'emploi » a alors été une construction progressiste liée à l'affectation de droits salariaux au poste de travail. Ce sont tous ces droits qu'il s'agit d'appliquer maintenant à la qualification personnelle.

Parallèle au « droit au statut » revendiqué et affiné dans la fonction publique et dans les entreprises publiques, le « droit à l'emploi » qu'ont promu les syndicats dans le secteur privé a été d'abord un ensemble de conquêtes qui sortent le « travail » (entendons le travail subordonné sur un poste de travail) de l'arbitraire patronal, tout en affirmant cette subordination puisque la requalification judiciaire de situations de travail en emplois repose sur l'appréciation de la subordination du travailleur. L'emploi est l'expression contradictoire d'un droit du travail construit sur la base de la protection d'un travailleur posé comme un mineur social et d'un droit du salaire à la qualification qui s'est construit dans ce cadre et qui affirme le salariat dans des institutions porteuses d'un dépassement de la subordination à un employeur. Le projet de nouveau statut du travail salarié s'inscrit dans ce dépassement en attachant à la qualification personnelle du salarié la quasi-totalité des droits attachés aujourd'hui à son emploi. La Cgt affronte là en pionnière un défi majeur.

¹⁷ C'est un point que le présent chapitre n'aborde pas, mais on mesure combien la confédéralisation de l'action revendicative que suppose un tel projet remue un syndicalisme largement appuyé sur les fédérations professionnelles, et aussi combien une revendication « volontairement inaboutie » modifie la forme de relation aux salariés traditionnelle à la Cgt.