HAL
open science

Pour un droit personnel à la carrière. Contre le compte personnel d'activité

Aurélien Casta, Maël Dif-Pradalier, Bernard Friot, Jean-Pascal Higelé, Claire Vivès

To cite this version:

Aurélien Casta, Maël Dif-Pradalier, Bernard Friot, Jean-Pascal Higelé, Claire Vivès. Pour un droit personnel à la carrière. Contre le compte personnel d'activité. Notes de l'Institut européen du salariat, 2016, 40. hal-02173891

HAL Id: hal-02173891

https://hal.science/hal-02173891

Submitted on 4 Jul 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ies-salariat.org

Les notes de l'IES

Les notes de l'Institut Européen du Salariat — n°40 — avril 2016

Pour un droit personnel à la carrière

Contre le compte personnel d'activité

Aurélien CASTA,
Maël DIF-PRADALIER,
Bernard FRIOT,
Jean-Pascal HIGELE
et Claire VIVES

Si le récent projet de loi « El Khomri » apporte des éléments supplémentaires quant au contenu du compte personnel d'activité (CPA), il ne change rien à la logique qui l'anime.

Dans la précédente note (Casta et alii, 2016), les auteurs ont montré que ces droits attachés non plus au poste de travail mais au parcours professionnel sont destinés à permettre aux individus d'être en permanence employables et restent de fait soumis aux exigences du marché du travail. A l'opposé de cette vision, cette note rappelle que la sécurité sociale et le statut de la fonction publique posent déjà les fondements de droits réellement attachés à la personne et que leur extension est une condition indispensable à l'avènement d'un véritable droit à la carrière.

Les dispositifs dits de « sécurisation des parcours professionnels » n'aboutissent pas, contrairement au discours qui les soutient, à attacher des droits à la personne mais déplacent le fondement des droits salariaux du poste de travail au parcours professionnel (composé de passages successifs par l'emploi) [*cf.* note IES n° 39]. Parce qu'ils reposent sur une logique de comptes individuels et qu'ils sont subordonnés à l'exercice d'emplois, les droits créés par ces différents dispositifs restent soumis aux contraintes du marché du travail et à ceux qui en portent les exigences (employeurs, intermédiaires de l'emploi, pouvoirs publics), de même qu'ils contribuent à entretenir les inégalités nées dans cet espace sur lequel les travailleurs n'ont aucune prise. *A contrario*, le régime général de Sécurité sociale et le statut de la Fonction publique offrent des droits attachés à la personne. Ces expériences constituent le terreau de ce que pourrait être un droit personnel à la carrière que nous avons imaginé dans le cadre d'une contribution à France Stratégie sur la mise en place du compte personnel d'activité (CPA) [*cf.* note IES n° 39]. Cette proposition, nécessairement normative, se fonde sur la continuité du salaire au cours de la carrière, repose sur une cotisation interprofessionnelle à taux unique et est gérée par les seuls travailleurs dans des institutions interprofessionnelles sur lesquelles ils pourront s'appuyer pour mobiliser leurs droits.

Pas de droit personnel à la carrière sans droit personnel au salaire

Un réel droit à carrière maîtrisé par les salariés, suppose que leurs droits, y compris le droit au salaire, ne soient plus soumis aux contraintes du marché du travail. Le salaire n'est jamais l'objet des propositions de sécurisation des parcours parce que la logique sous-jacente à la flexicurité reste celle de la subordination des salariés aux employeurs, fussent-ils des employeurs successifs dans un parcours d'emplois. Mais un véritable droit autonome à la carrière suppose de rompre avec l'aliénation centrale du lien salaire-emploi. Il faut s'expliquer sur ce point car la lecture courante du salaire et de l'emploi les identifie l'un à l'autre : « un salarié a un emploi, quelqu'un qui n'a pas d'emploi n'a pas de salaire, le salaire est le revenu associé à l'emploi ». Dans cette lecture, le salaire est lié à la subordination aux employeurs. Or cette proposition marquée du sceau de l'évidence relève d'une naturalisation : le « salaire » n'est pas une essence anhistorique, c'est une institution mouvante car au cœur de l'affrontement entre employeurs et salariés. La manière dont s'institue depuis le XIXe siècle la rémunération et la protection sociale des fonctionnaires, ou encore la manière dont le régime général de Sécurité sociale, contrairement au récit d'Esping-Andersen [1999], rompt avec la logique des assurances sociales liées à l'emploi, montrent que toute une partie des institutions du salariat procèdent en réalité d'une déconnexion du salaire et de l'emploi.

Dans la Fonction publique, c'est le grade, et donc la personne même du fonctionnaire, qui est le support du salaire ; et, dans une moindre mesure, il en est de même dans les entreprises publiques avec des « salariés à statut » (SNCF, EDF-GDF…) et dans les branches ou grandes entreprises capitalistes à « marché interne ». Dans ces dernières, le poste demeurait certes le support

des droits mais la carrière y était organisée en interne par passage d'un poste à l'autre et non pas par passage par le marché du travail, donnant en pratique une forme de garantie du salaire et de sa progression dans la durée.

La logique sous-jacente à la pension de retraite, aux indemnités journalières des malades ou des parents en congé maternité ou paternité, *etc.* est de maintenir le salaire et ainsi de continuer à reconnaître la qualification hors de l'emploi. Il ne s'agit pas d'organiser la restitution au salarié de cotisations accumulées durant l'emploi selon une logique d'épargne notionnelle. Le fonctionnaire comme le retraité pensionné du régime général détiennent un droit au salaire à vie, attaché à leur personne, donc irrévocable. C'est précisément cette déconnexion du salaire et de l'emploi que les réformes successives cherchent à remettre en cause.

Il est possible de s'appuyer sur la dynamique d'attachement des droits à la personne que des institutions comme le régime général de Sécurité sociale et le grade de la Fonction publique ont initiée pour la poursuivre et créer les conditions d'un droit au salaire de nature politique acquis en même temps que la majorité civique. Supposons quatre niveaux de qualification, avec par exemple une hiérarchie des salaires de 1 à 4 (par exemple un salaire minimal mensuel net de 1 500 euros et maximal de 6 000 euros) : chaque personne serait dotée de manière inconditionnelle, à sa majorité, du premier niveau de qualification (et donc du salaire minimum). Elle pourrait ensuite passer des épreuves de qualification pour monter dans la hiérarchie des salaires. Chaque niveau acquis le serait définitivement, comme c'est déjà le cas dans la Fonction publique ou pour les pensions de retraite.

Il n'y a pas de droit personnel à la carrière si l'obtention des moyens de subsistance est soumise aux exigences de la partie dominante sur le marché du travail, à savoir, les employeurs et les intermédiaires de l'emploi qui relayent leurs exigences. Cette généralisation de l'attachement à la personne d'un droit au salaire n'est pas une mesure de « redistribution ». La socialisation du salaire ne sert pas d'abord à consommer, c'est-à-dire à « couvrir des besoins sociaux » ou à « solvabiliser la demande », ni à opérer des « transferts sociaux », comme le laisse à croire la construction arbitraire des catégories de la comptabilité nationale [Le Lann, 2014]. Le droit au salaire ne doit pas s'entendre comme un revenu d'existence. Il est la reconnaissance, émancipée de la logique du marché du travail, de la production de valeur économique par le travailleur (que ne reconnaît justement pas le revenu d'existence qui conserve la logique du marché du travail et n'est donc que redistributif). L'enjeu de délier radicalement le salaire et l'emploi est bien celui de travailler libéré des contraintes du marché du travail et de ceux qui en portent les exigences (comment autrement réaliser le travail de qualité dont on est capable ?) et de mener sa carrière en gagnant en autonomie.

« Le fonctionnaire comme le retraité pensionné du régime général détiennent un droit au salaire à vie, attaché à leur personne, donc irrévocable. »

Pas de droit opposable à la carrière sans relance de la cotisation à taux unique

Il existe une contradiction dans les projets actuels de CPA entre la portée interprofessionnelle affichée des droits créés et leur mode de financement construit sur une base sectorielle ou de branche (voire d'entreprise) [*cf.* note IES n° 39]. Créer des droits attachés à la personne (qu'elle soit ou non en emploi) et dont la portée se veut effectivement opposable à toutes les entreprises qu'elle pourra connaître au cours de son parcours, nécessite d'instaurer les institutions interprofessionnelles qui les incarneront et les soutiendront. La première d'entre elles est la cotisation interprofessionnelle à taux unique versée et gérée dans une caisse nationale, comme le fait le régime général de sécurité sociale. Les trois éléments, cotisation interprofessionnelle, taux unique, caisse nationale, sont essentiels sans quoi nous restons confrontés à trois écueils (qui peuvent se cumuler) :

1. Lorsque la logique d'entreprise ou de branche l'emporte sur la logique interprofessionnelle, cela donne un poids décisif aux employeurs et met en cause la possibilité, pour les travailleurs, d'user librement de leurs droits ;
2. Si les taux de cotisation varient selon le comportement de l'entreprise, loin que cela responsabilise l'employeur, celui-ci est poussé à minimiser, cacher ou externaliser la réalité des survenances de risques : l'impossibilité de faire reconnaître les accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) du fait de la tarification au risque montre combien toute mesure de type pollueur-payeur (comme dans le régime AT-MP) est contreproductive pour garantir des droits effectifs ;
3. En cas de régimes d'entreprise ou de branche, les sommes mutualisées sont insuffisantes pour fonder des droits émancipés de la logique du marché du travail et identiques d'un salarié à l'autre, cette identité étant la seule garantie contre la sous-traitance et toutes les formes de *dumping social*.

Un calcul sommaire montre quel est le taux de cotisation rendant possible une carrière salariale définie comme un droit civique et non plus comme un droit d'emploi. Supposons – pour prendre un chiffre dès à présent réaliste – que le salaire moyen soit de 25 000 euros nets par an (soit un peu plus de 2 000 euros par mois) et que le droit civique au salaire soit un droit du sol. Nous précisons « nets » pour éviter les confusions, mais il n'y aura plus de « salaire brut » puisque le salaire à vie, attaché à la personne, le remplacerait en correspondant à l'essentiel de la somme de l'actuel salaire net et des cotisations sociales. Les cinquante millions de

résidents en France de plus de 18 ans auraient donc 1 250 milliards de salaire, soit près de 60 % du PIB, ce qui est la part aujourd'hui consacrée aux « revenus du travail ». Les entreprises devraient donc consacrer 60 % de leur valeur ajoutée à une cotisation salaire. Elles ne paieraient plus leurs salariés qui le seraient par une caisse nationale des salaires. Mutualiser 60 % de la valeur ajoutée dans une telle caisse revient à prolonger le mouvement de mutualisation qu'opèrent aujourd'hui le Trésor public pour payer les fonctionnaires de l'administration et les caisses de protection sociale pour payer les retraités, les soignants, les parents et les chômeurs. Tous ceux-là relèvent déjà, peu ou prou, du salaire attaché à la personne. Il s'agirait donc d'élargir cette situation.

Quant au fait que ce ne soit pas chaque entreprise qui paie les salaires et que les entreprises cotisent au lieu de payer leurs salariés, cela ne serait également que poursuivre la socialisation du salaire qu'opèrent déjà l'impôt et la cotisation sociale. Les cotisations représentent 40 % du salaire total et une part de l'impôt sert déjà à payer les salariés de l'administration : le salaire relève déjà d'une socialisation nationale. Outre son grand intérêt de mutualisation intersectorielle des valeurs ajoutées, les avantages techniques de la création d'une telle caisse des salaires pour les entreprises (gain de temps, réduction des risques d'erreurs, etc.) sont en outre déjà préfigurés dans le dispositif des groupements d'employeurs existant depuis 1985 et qui voient justement des entreprises s'associer pour embaucher du personnel payé et géré par le groupement dont l'activité, sans but lucratif, consiste aussi à conseiller et aider les entreprises adhérentes.

De même que le taux de cotisation à la Sécurité sociale a progressé sur plusieurs décennies (entre 1930 et 1980), la reprise de cette progression se ferait par étapes. La remise en cause des exonérations de cotisations sur les bas salaires (pratiquées depuis le début des années 1990), l'uniformisation des taux ou la création de nouvelles cotisations dédiées par exemple à la formation, à un congé professionnel ou à la création d'entreprise, pourraient constituer des moments décisifs dans la relance du mouvement de dissociation du salaire et du poste et dans la construction d'un droit personnel à la carrière. De même, la création de cotisations solvabilisant l'accès aux architectes, aux avocats et à d'autres travailleurs indépendants qui passeraient convention avec les caisses assurant la sécurité sociale de ces prestations permettrait de généraliser à nombre de professionnels la sécurité actuelle de ressources des libéraux de santé. Ces créations seraient aussi des occasions de remettre en cause les crédits d'impôt (qui remplacent les cotisations patronales par de la fiscalité) et de réduire les dividendes et les intérêts de l'énorme endettement des entreprises (plus de trois fois supérieur à celui de l'État).

« Ainsi réformés, les caisses, d'un point de vue politique, et le Pôle public de l'emploi, d'un point de vue technique, pourraient jouer un rôle central dans la mobilisation personnelle des droits et dans la progression du salaire tout au long de la vie pour rendre effectif un droit personnel à la carrière. »

L'effectivité de ces mesures suppose, à la manière de ce qui s'est passé après-guerre, de redonner des moyens humains et financiers supplémentaires à des professions et des institutions (organismes de recouvrement des cotisations sociales, inspection du travail, cours prud'homales et/ou chambres sociales des tribunaux) qui jouent un rôle central dans la collecte des cotisations. Au-delà de cette collecte, d'autres institutions se verraient confier la responsabilité de vérifier que les droits bénéficient à celles et ceux qui peuvent y prétendre et qu'ils contribuent réellement à la progression de la qualification personnelle.

Pour autant, le droit au salaire que nous évoquons ne suffit pas pour assurer à chacun la garantie d'un droit à la carrière. D'autres institutions sont nécessaires, susceptibles de remédier aux inégalités et aux discontinuités des différentes trajectoires professionnelles et au-delà, de véritablement accompagner les carrières professionnelles.

Pas de droit à la carrière sans institutions interprofessionnelles

Il existe une seconde contradiction dans le projet de CPA, entre la portée interprofessionnelle des droits créés et le renvoi de la gestion de ces nouveaux droits aux branches voire aux entreprises, et par-là même aux employeurs et supérieurs hiérarchiques des futurs bénéficiaires. Là encore, les situations de non-recours aux droits qui recoupent les inégalités existantes sur le marché du travail montrent la nécessité d'institutions interprofessionnelles qui accompagnent les personnes pour rendre effectifs leurs droits à la carrière.

La gestion de ces institutions de la carrière doit être confiée aux seuls travailleurs. En matière d'assurance-maladie, leur gestion par l'État (depuis la loi Juppé de 1996 notamment) et dans le cadre d'un paritarisme qui laisse dans les faits largement l'initiative au patronat a notamment accompagné une augmentation des déficits, la réduction des droits et le développement des inégalités (par exemple par les déremboursements) [Pierru, 2007]. En revenir au principe d'une gestion des caisses par les intéressés eux-mêmes en s'inspirant de l'expérience des élections de représentants organisées de 1947 à 1962 (trois quarts d'administrateurs représentants des salariés) [Friot, Jakse, 2015] permettrait sur ce point de rendre les caisses plus réactives et plus proches des préoccupations quotidiennes des salariés. La concrétisation d'un tel principe créerait en outre les conditions d'une gestion démocratique du droit à la carrière.

Pour ce faire, on peut envisager que les caisses de Sécurité sociale assurent d'ores et déjà des droits dont

l'effectivité sera régulièrement évaluée : droit à la formation continue (qui devra également servir à compenser les manques de la formation initiale ou à la compléter), droit à l'accompagnement, à la conversion et/ou à la création de sa propre activité. Cela implique une transformation du rôle du Pôle public de l'emploi. Aujourd'hui tourné vers l'employabilité sur le marché du travail, cette institution se recentrerait sur l'accompagnement et le conseil aux personnes dans la construction et la gestion de leur carrière : formation ; valorisation des périodes de pénibilité ; conseils dans l'usage des congés sabbatiques ; conseils pour la création d'entreprise ; soutiens financiers à l'occasion d'un déménagement, d'un changement d'emploi ou d'activité. Différentes dimensions de la carrière pourraient être valorisées en s'inspirant des expériences abouties de sécurisation des parcours déjà permises par la Sécurité sociale et la Fonction publique. Ces institutions permettraient la progression de la qualification et donc du salaire indépendamment de l'ancienneté, l'accompagnement et la réalisation de conversions professionnelles imposées ou choisies, la prise en compte de la pénibilité de certains travaux ou encore l'amélioration de la qualité de son activité personnelle dans son emploi actuel ou dans une entreprise à créer. En outre, des dispositifs comme celui du « système d'homologie » qui permet de garantir une évolution de carrière aux agents EDF-GDF exerçant une activité syndicale ou sociale élective par comparaison avec celle d'autres agents de l'entreprise présentant un ensemble de caractéristiques similaires, et appelés « homologues » pourraient être étendus pour faciliter l'engagement associatif et/ou politique sans pénalisation de carrière.

Ainsi réformés, les caisses, d'un point de vue politique, et le Pôle public de l'emploi, d'un point de vue technique, pourraient jouer un rôle central dans la mobilisation personnelle des droits et dans la progression du salaire tout au long de la vie pour rendre effectif un droit personnel à la carrière. Sur ce point, il est tout à fait possible de quantifier des droits sans entrer dans une logique de comptes personnels contributifs qui ne font que redoubler les inégalités d'accès à l'emploi et dans l'emploi. Si l'on prend l'exemple du droit à la formation à partir de 18 ans, il pourrait ainsi s'exprimer dans une dotation périodique renouvelable (par exemple cinq semaines de formation par an sur le modèle des congés payés), dans un droit de tirage avec jugement d'un tiers déconnecté de l'employeur (par exemple un bilan régulier des besoins de formation entraînant le déclenchement des formations jugées nécessaires) ou dans un droit opposable à un niveau défini de certification (par exemple le baccalauréat ou équivalent).

Conclusion

Plutôt qu'un CPA qui poursuit l'œuvre de marchandisation du travail en attribuant un droit à la carrière soumis aux exigences du marché du travail, nous proposons de reprendre le mouvement de déconnexion du salaire et de l'emploi pour inventer un véritable droit à la carrière effectivement attaché à la personne. Il est possible de s'appuyer sur un certain nombre d'institutions existantes pour en élargir le fonctionnement et la portée. Ainsi peut-on penser la garantie d'un salaire à vie dont le montant n'est pas soumis aux aléas des passages par le marché du travail, comme c'est déjà le cas pour le traitement des agents de la Fonction publique ou la pension des retraités. L'instauration d'une cotisation interprofessionnelle unique permettrait de financer cette généralisation du salaire à vie. Elle consisterait à étendre la socialisation du salaire qui s'opère déjà dans le cas de la cotisation sociale et des impôts. Pour rendre effectif le droit personnel à la carrière et pour garantir son administration par les intéressés, des institutions démocratiques de gestion pourraient être mises en place. Elles pourraient prendre la suite d'institutions existantes dont les finalités auront été réorientées, comme par exemple Pôle emploi concernant le droit à l'accompagnement professionnel. L'expérience massive et réussie de l'attribution à la personne d'un droit au salaire par la Sécurité sociale ou dans la Fonction publique, alliée à l'opportunité de l'accord qui se dégage dans le débat sur la sécurisation des parcours professionnels sur le fait d'attribuer les droits à la personne, est une occasion de renouer avec l'émancipation du travail par la déconnexion du salaire et de l'emploi.

Aurélien CASTA, Maël DIF-PRADALIER, Bernard FRIOT, Jean-Pascal HIGELE et Claire VIVES

Références :

Esping-Andersen G., *Les trois mondes de l'État-providence. Essai sur le capitalisme moderne,* PUF, Paris, 1999.

Friot B., Jackse C., « Une autre histoire de la sécurité sociale », *Le Monde* diplomatique, décembre 2015.

Le Lann Y., « Définir les frontières comptables du social. Le champ des budgets sociaux de la nation face à la crise de l'entendement keynésien de la protection sociale (1956-1987) », *Politix*, n° 105, 2014.

Pierru F., *Hippocrate malade de ses réformes*, Ed. du Croquant, Bellecombe-en-Bauges, 2007.

Les notes de
L'Institut Européen du Salariat

Directeur de la publication: Bernard Friot

Comité de rédaction : Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

Secrétariat de rédaction: postmaster@ies-salariat.org, IDHE, Université Paris Ouest Nanterre,
200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.
ISSN: 1969-6442