

La notion de travail dans les revendications confédérales portées par la CGT et par la CFDT et ses traductions dans des négociations collectives d'entreprise

Benoît Scalvinoni

► **To cite this version:**

Benoît Scalvinoni. La notion de travail dans les revendications confédérales portées par la CGT et par la CFDT et ses traductions dans des négociations collectives d'entreprise. Comment le travail se négocie-t-il?, RT 18 "Réseau Relations professionnelles" de l'Association Française de Sociologie; Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST - AMU - CNRS), May 2015, Aix-en-Provence, France. hal-01632347

HAL Id: hal-01632347

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-01632347>

Submitted on 10 Nov 2017

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.

La notion de travail dans les revendications confédérales portées par la CGT et par la CFDT et ses traductions dans des négociations collectives d'entreprise.

Benoit Scalvinoni, docteur en sociologie¹.

1. Introduction

La présente communication interroge la notion de travail que promeuvent et défendent, au niveau confédéral, les syndicats CFDT et CGT. En effet, depuis la fin des années 1990 et pour lutter principalement contre la dualisation et la précarisation tendancielle du travail, la CFDT et la CGT militent respectivement pour la mise en place d'une « sécurisation des parcours professionnels » et d'une « sécurité sociale professionnelle ». Ces deux revendications visent chacune à leur manière à soutenir l'individu dans, en marge ou en dehors de l'emploi. Il s'agit pour l'institution syndicale de répondre à ce que Castel dépeint comme « *la nouvelle question sociale* »² ou d'intervenir favorablement auprès d'une population fragilisée dans l'emploi et écartée de la société que Paugam nomme un « *précarariat* »³. Et comme on le verra dans une première partie de la communication, la notion de travail y revêt des enjeux forts différents. Dans la sécurisation des parcours professionnels, le travail et l'emploi sont l'objectif central et unique auquel sont subordonnés tous les dispositifs et actions déployés pour sécuriser l'employabilité de l'individu, c'est-à-dire sa capacité à toujours pouvoir insérer ou réinsérer le marché du travail. Avec la sécurité sociale professionnelle, il s'agit d'élargir et de dépasser la notion de travail pour maintenir le statut et les droits de l'individu indépendamment de son rapport réel à l'emploi, y compris pendant le chômage ou l'inactivité. On montrera, en recourant à l'outil idéal-typique, que la sécurisation des parcours professionnels vise à maintenir l'employabilité de l'individu et la sécurité sociale professionnelle sa qualification. Ces revendications syndicales antagonistes sont avant tout construites et diffusées au niveau confédéral. Mais sont-elles testées et concrétisées à une échelle locale, dans l'entreprise ? Les militants syndicaux dans les entreprises réussissent-ils à conclure des accords collectifs qui traduisent ces deux projets revendicatifs distincts ? On cherchera à répondre à cette question dans une seconde partie de la communication en analysant deux accords collectifs considérés

¹ Benoit.scalvinoni@univ-lorraine.fr

² Robert Castel : *les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Arthème fayard, 1995.

³ Serge Paugam : *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Presses universitaires de France.

par leurs auteurs comme des expériences exemplaires de la sécurisation des parcours professionnels ou de la sécurité sociale professionnelle. On cherchera à comprendre quels enjeux relatifs au travail abordent finalement ces deux expérimentations menées à petite échelle et si ceux-ci sont véritablement convergents avec les ambitions portées au niveau confédéral.

2. Sécurisation des parcours professionnels vs sécurité sociale professionnelle

2.1 Contexte et enjeux des revendications syndicales

Ces revendications syndicales confédérales font écho à un débat sur l'emploi et le chômage prenant de l'ampleur, en France, au cours des années 2000, et que véhiculent un ensemble de propositions académiques et de rapports d'experts que l'on peut classer dans la thématique générale de la flexicurité. Derrière ce néologisme combinant les termes « flexibilité » et « sécurité » se cachent des recommandations inspirées par ce que l'on considère être alors un modèle danois de performance économique. Toutes sont systématiquement présentées comme des solutions inédites de réforme du marché du travail aptes à améliorer le taux d'emploi, diminuer le chômage en conformité avec les lignes directrices validées par la Commission européenne. Basées sur un équilibre remanié – sémantiquement au moins – entre la flexibilisation de l'emploi et la sécurité des travailleurs, ces propositions d'inspiration libérale suggèrent *in fine* de tester des leviers d'action éprouvés comme une politique de modération salariale, un assouplissement des règles du droit du travail en matière de gestion de la main d'œuvre, une activation accrue des chômeurs. Bref, le volet « flexibilisation du travail » y domine toujours fortement celui de la « sécurisation des travailleurs ». Mais cette idée d'équilibrer autrement la flexibilité du travail et la sécurité des travailleurs est une perspective à laquelle s'emparent également les organisations syndicales. Et parmi les revendications issues de cette piste de réflexion, deux propositions se dégagent d'une part parce qu'elles bénéficient de la meilleure audience et d'autre part parce qu'elles cristallisent les principaux champs d'action imaginés par les organisations syndicales.

2.2. Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle pour la CGT

Chronologiquement, c'est la CGT qui est le premier syndicat à revendiquer la mise en place d'un dispositif devant lutter contre la précarisation et la dualisation de l'emploi tout en dotant les salariés de droits nouveaux sensés sécuriser toutes les trajectoires professionnelles y compris les plus précaires ou les plus instables. L'inspiration de la centrale syndicale se trouve assurément dans les préconisations du rapport de la commission dirigée par Supiot⁴. On peut rappeler que le rapport Supiot s'appuie sur le constat que les évolutions de l'emploi mettent à mal le modèle d'État social instauré pendant les « Trente glorieuses » et que, du fait de la multiplicité des statuts professionnels, la fonction intégratrice de l'État social recule. Or, dans une société où le statut du social de l'individu dépend en très grande partie de son statut professionnel lui-même corrélé à la stabilité de la relation d'emploi, ses auteurs concluent qu'il convient d'encourager un « état professionnel de la personne » donnant droit à un véritable statut social indépendamment de la permanence et des caractéristiques de la relation d'emploi. Cet état professionnel de la personne ambitionne donc de contractualiser toutes les activités humaines sur le modèle du travail salarié. Il s'agit de faire en sorte que les périodes d'emploi, de formation, de chômage, d'inactivité ouvrent droit à une même sécurité statutaire ou juridique et à un niveau de ressources suffisant. Il serait par ailleurs couplé à des « droits de tirage sociaux », des droits librement mobilisables par l'individu indépendamment de sa situation professionnelle, à la seule condition qu'il ait pu préalablement constituer une provision suffisante. La revendication portée par la CGT explore cette piste de recherche puisque le « nouveau statut du travail salarié » consiste à attacher à la personne du salarié une série de droits (relatifs au salaire, à la protection sociale, à la retraite, à la formation, etc.) qui ne seraient plus attachés à l'emploi pour les déconnecter totalement de l'exercice concret du travail. Ces droits garantis à un niveau interprofessionnel seraient transférables et cumulables également au moment d'une transition dans l'emploi ou pendant l'inactivité. Au titre de ces garanties nouvelles, la « sécurité sociale professionnelle », un dispositif plus spécifiquement mobilisable en cas de licenciement ou de changement d'employeur consiste à maintenir le contrat de travail, 90% de la précédente rémunération de l'individu et les droits acquis dans son emploi précédent.

⁴ Alain Supiot (dir. par) : Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, rapport pour la Commission des Communautés européennes, rapport pour la Communauté Européenne, Paris, Flammarion, 1999.

2.3. La sécurisation des parcours professionnels pour la CFDT

La seconde revendication syndicale majeure est mise en avant par la CFDT. Cette fois, c'est le rapport de la commission Boissonnat⁵ et son encouragement à développer un « contrat d'activité » qui est la principale inspiration. Partant du principe que l'emploi à durée indéterminée à temps plein n'est plus la norme unique du travail salarié, qu'il n'englobe plus toutes les situations individuelles de rapport au travail, le rapport encourage une refonte totale du droit du travail passant entre autres par la mise en place d'un contrat d'activité. Ce dernier est finalement décrit comme un contrat de travail élargi, plus flexible qui perdurerait également pendant le hors travail. Plus concrètement, le contrat d'activité suggère que chaque situation, du travail à l'inactivité en passant par le chômage, donne droit pour la personne à un niveau adapté de ressources. Il s'agit d'instaurer une nouvelle norme juridique régulant toutes les activités humaines, afin de garantir un revenu, un statut et des droits aux individus, quelle que soit leur activité. Cependant le fonctionnement concret du contrat d'activité pose question. Les obligations auxquelles seraient soumis ses bénéficiaires et leur degré d'activation sont passés relativement sous silence. Mais force est de constater que la revendication soutenue par la CFDT et visant une « sécurisation des parcours professionnels » prolonge cette idée selon laquelle l'individu devrait bénéficier de droits et de protections dans et en marge du travail salarié. Ainsi, la sécurisation des parcours professionnels repose sur un meilleur accompagnement de tous les individus (y compris ceux occupant des emplois précaires ou exerçant une activité à cheval entre l'emploi salarié, la formation ou l'inactivité) dans leurs mobilités professionnelles avec un soutien renforcé au moment du chômage. La CFDT milite dans cette perspective pour la portabilité des droits acquis dans l'entreprise (épargne temps, épargne salariale, etc.) et la continuité des protections sociales complémentaires. Dans ce même esprit, la CFDT souhaite perfectionner la validation des acquis de l'expérience et développer le droit individuel à la formation car les mobilités ne seraient possibles que si les salariés répondraient aux exigences des emplois offerts. Amélioration de l'indemnisation du chômage et de la gamme des outils d'aide au retour à l'emploi – pensée dans une logique de discrimination positive à destination des individus les plus éloignés de l'emploi – viennent compléter le programme assez multiforme de la revendication confédérale.

⁵ Jean Boissonnat (présidé par) : Le travail dans vingt ans, rapport de la commission du Commissariat Général au Plan, Odile Jacob, 1995.

2.4. Deux idéaux-types pour l'analyse

Pour être une mesure de jauger la conformité d'accords collectifs d'entreprise avec les revendications promues au niveau confédéral, il convient de recourir à l'outil idéal-typique⁶, puisque jamais ces expériences menées localement ne seront des copies conformes, des calques parfaits des revendications syndicales.

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle consistent à attacher des droits à la personne et non plus à l'emploi pour les rendre indépendants de la pérennité de la relation d'emploi. Il s'agit par extension de maintenir la qualification individuelle et les ressources de la personne quels que soient les aléas de son parcours professionnel pour, par un effet de cliquet, faire progresser la qualification salariale tout au long de la carrière. Les temps de hors travail (chômage, inactivité) n'y sont donc plus pensés comme des temps de remise en cause de la qualification individuelle, mais des étapes normales de la carrière de l'individu qu'il s'agit d'encadrer. L'individu pris en charge par ce nouveau dispositif se retrouve en quelque sorte émancipé de toute obligation de s'adapter continuellement au marché du travail, dans une logique de libre choix de sa carrière. Réduite à un idéal-type, la revendication de la CGT vise à **maintenir la qualification salariale de l'individu** en dehors de l'emploi ou entre deux emplois. Le terme de qualification étant polysémique, on mobilisera un rapport collectif⁷ distinguant trois niveaux de la qualification. La qualification du travail renverra aux dispositions ou qualités qu'un individu doit posséder pour pouvoir occuper un poste de travail. Elle peut se résumer à ce qui est demandé à l'individu par l'employeur. La qualification individuelle désignera l'ensemble des caractéristiques individuelles (diplômes, capacités, habiletés, expériences professionnelles ou personnelles, compétences acquises, etc.) qu'un individu peut mettre en avant pour obtenir un emploi. Enfin, la qualification salariale doit davantage s'entendre comme un critère politique abstrait par lequel il est possible de déterminer le niveau de rémunération ou encore la forme statutaire de l'emploi. Et c'est bien ce dernier niveau de la qualification que cherche à prolonger la revendication portée par la CGT.

⁶ Max Weber : *Économie et société. (Tome 1)*, Plon, édition de poche, 1995.

⁷ Myriam Charlier, Thierry Colin, Benoit Grasser : *La construction sociale des frontières entre la qualification et la non qualification*, rapport de recherche pour la DARES, 2003.

La sécurisation des parcours professionnels recherche à stabiliser les ressources des individus au moment du chômage, offrir des possibilités franches d'insérer ou de réinsérer le marché du travail, permettre la transférabilité de certains droits, notamment en matière de formation, élargir l'accès des salariés aux dispositifs de formation professionnelle. Par ailleurs, toutes ces mesures assument une logique de discrimination positive, au sens où les dispositifs revendiqués par la CFDT se destinent aux individus les plus précaires ou les plus instables sur le marché du travail. Il s'agit, en définitive, de toujours permettre à l'individu d'accéder et de ré accéder à l'emploi en adaptant sa qualification personnelle aux critères du marché du travail, donc d'agir positivement sur son employabilité. Et dans cette perspective, les ressources allouées aux bénéficiaires de la sécurisation des parcours professionnels le sont presque exclusivement pour permettre aux transitions dans l'emploi d'avoir lieu. Idéalement-typiquement, la sécurisation des parcours professionnels soutient donc une démarche de **maintien de l'employabilité des individus**. La notion d'employabilité ayant aussi plusieurs acceptions, on se basera pour cette communication, sur la définition du terme qu'en donne Serge Ebersold⁸. Selon l'auteur, et si ce terme sert originellement à la mesure statistique du risque de perte d'emploi, l'employabilité finit par désigner la distance à l'emploi de l'individu, une définition négative objectivée par ses manques (en termes de qualification, de compétences, d'expérience professionnelle, etc.). Ce renforcement perpétuel de l'employabilité des individus est véritablement l'objectif de la sécurisation des parcours professionnels.

⁸ Serge Ebersold : La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques d'exclusion, Presses universitaires de Rennes 2, collection « Le sens social », 2001

3. Transpositions des principes confédéraux par le biais d'accords d'entreprise

3.1. Méthodologie et caractéristiques des monographies

Les deux accords collectifs analysés dans cette communication représentent la seconde des trois phases d'un travail empirique réalisé dans le cadre d'une thèse traitant de l'appropriation par les militants syndicaux et à une échelle locale de revendications construites et diffusées au niveau confédéral⁹. Ces deux accords collectifs d'entreprise représentent les seules expériences exemplaires de la sécurité sociale professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels connues de la totalité des secrétaires généraux des unions départementales et régionales lorraines de la CGT et de la CFDT, lesquels ont été interrogés dans une première étape du travail de terrain. Ces accords collectifs partagent plusieurs points communs. D'une part, ils sont tous deux des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). On peut rappeler que la GPEC est un dispositif né de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Comparativement à d'autres types d'accords collectifs, en particulier les accords de plan de sauvegarde de l'emploi ou de plans basés sur le volontariat, la GPEC octroie une marge de manœuvre relativement importante aux partenaires sociaux. Les négociations collectives peuvent s'étaler dans la durée et ne sont pas forcées d'aboutir. Pour ces raisons, la pression exercée sur les partenaires sociaux y est moindre. Elles créent ainsi un cadre plus propice à l'expérimentation syndicale. Il est à noter que l'origine de ces accords de GPEC varie d'un cas à l'autre. Dans une première entreprise, le démarrage d'une GPEC a été décidé par l'employeur en vue de se conformer avec les obligations légales en la matière, et les membres de la CGT de l'entreprise se sont saisis de cette opportunité pour déployer un dispositif de sécurité sociale professionnelle. Dans une seconde entreprise, syndicats et employeurs ont démarré la négociation d'un accord de GPEC pour des motifs économiques, et les membres de la CFDT de l'entreprise ont profité de l'occasion pour conclure une dizaine de mesures sociales de sécurisation des parcours professionnels. Les deux accords collectifs étudiés ont d'autre part été dirigés par des militants syndicaux nouant ce que Landier et Labbé¹⁰ nomment un « *lien*

⁹ Benoit Scalvinoni : Une analyse de l'expérimentation et de la diffusion en Lorraine des revendications syndicales de « la prise en charge des discontinuités d'emploi » portées au niveau confédéral par la CGT et par la CFDT, thèse de sociologie, université Nancy 2, 2013.

¹⁰ Hubert Landier, Daniel Labbé : Les organisations syndicales en France. Des origines aux difficultés actuelles, éditions Liaisons, 1998.

idéologique » avec leur organisation syndicale d'appartenance. Dans les deux cas de figure, les responsables des sections syndicales qui ont participé aux négociations collectives ont adhéré au syndicat pour des motifs éthiques et politiques. Ils lisent la presse syndicale, en suivent les directives, et interagissent fréquemment avec les responsables de structures syndicales intermédiaires, comme les unions départementales. En un mot, ces expérimentations ont été l'œuvre de militants syndicaux socialisés. Dernière caractéristique commune, et qui a sans doute favorisé la concrétisation des revendications confédérales, ces négociations collectives, si l'on se réfère à une typologie construite par Dugué¹¹, ont été du type « *de la négociation permanente d'acteurs partenaires* ». Dans l'ensemble, employeurs et syndicats, dans ces entreprises, ont réellement joué la carte de la négociation collective et cherché des solutions de compromis. L'enquête monographique a été la méthode de travail choisie pour traiter ces deux accords collectifs. Plusieurs entretiens semi-directifs ont été menés auprès des leaders syndicaux de la CFDT ou de la CGT les plus impliqués dans la négociation collective. Les secrétaires généraux des unions départementales de la CGT et de la CFDT promouvant ces accords d'entreprise ont également été interrogés. Enfin l'analyse des discours a été enrichie et corroborée par le recueil d'archives officielles telles que le texte des accords collectifs, des notes d'entreprise, etc.

3.2. Des mesures labellisées de sécurisation des parcours professionnels

L'expérimentation de sécurisation des parcours professionnels concerne une entreprise de textile située dans les Vosges. Employant près de 200 salariés, elle est confrontée à des difficultés économiques importantes par la suppression, en janvier 2005, du système des quotas régulant jusqu'alors l'exportation des vêtements et textiles vers l'Union européenne. La concurrence étrangère, déjà forte, est alors exacerbée. Pour parer à ce changement, les partenaires sociaux entament en 2006 la négociation d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant la suppression de dix postes de travail, des postes préalablement identifiés par un audit de l'entreprise comme « sensibles ». Il est à noter que le responsable de la section syndicale CFDT de l'entreprise a été le secrétaire de l'union départementale des Vosges de la CFDT et interagit fréquemment avec ses deux successeurs à ce poste, lesquels expérimentent déjà, au niveau du département, une « plateforme de transition

¹¹ Bernard Dugué : Le travail de négociation. Regards sur la négociation collective d'entreprise, Octarès, 2005.

professionnelle », un dispositif destiné à la reconversion professionnelle préventive des salariés du textile ou à leur réinsertion dans l'emploi quand ceux-ci se retrouvent durablement au chômage. Le texte du préambule de l'accord de GPEC annonce un objectif clair et fort d'employabilité. Le document signale que l'accord « *répond au souci commun d'assurer autant que possible le maintien dans l'emploi des salariés de [l'entreprise] et de pouvoir accompagner chaque salarié de la société dans son éventuel besoin de repositionnement professionnel en interne, et le cas échéant en externe.* ». Si dix postes de travail doivent être supprimés, les partenaires sociaux souhaitent les réaliser sans procéder au moindre licenciement. Le responsable de la CFDT déclarait à ce sujet : « *On a un sureffectif d'environ 10 à 12 personnes. On sait aussi que l'on peut avoir des « phénomènes de cascade ». Par exemple, un salarié travaille dans le service des expéditions, mais il veut partir parce qu'il veut être routier demain. Lui, on va l'aider à passer son permis poids lourd, en sachant qu'on va pouvoir le remplacer par un autre qui est sur un poste sensible.* ». Concrètement, une dizaine de possibilités de financement et d'actions sera mise en place dans le cadre de la GPEC. Parmi les plus remarquables, citons par exemple le financement par l'entreprise d'un complément de salaire de salariés changeant d'emploi avec une baisse de rémunération. L'autorisation de travail à temps partiel de salariés recherchant à créer leur propre entreprise afin que ceux-ci aient une sécurité de ressources le temps que cette transition puisse se faire. Le financement par l'entreprise d'une période d'essai d'un salarié effectuée dans une autre entreprise en vue de faciliter des reconversions externes. Ou encore, le développement de groupements d'employeurs pour élargir le travail, les compétences et la rémunération d'un salarié de l'entreprise à l'activité réduite. Idéalement-typiquement, les mesures sociales validées par l'accord de GPEC convergent vers les deux grands principes idéologiques confédéraux. D'une part l'accord cherche à agir directement sur l'offre de travail en adaptant l'employabilité des salariés de l'entreprise aux critères ou aux exigences du marché du travail pour finalement susciter et encadrer des mobilités professionnelles. Cette démarche générale s'exécute en trois étapes. Dans un premier temps, il est procédé à un recensement des compétences des salariés pour, comme le stipule l'accord, les « *aider à se positionner dans les différentes situations d'emploi* ». Ce bilan de compétences passe par un « *entretien de progrès annuel avec la hiérarchie* » auquel peut succéder un « *point carrière* » plus approfondi. Ces deux entretiens doivent permettre au salarié de « *faire le point sur ses compétences et identifier des pistes d'évolution et de mobilité professionnelle* ». Au-delà de la mise à jour des compétences individuelles, les entretiens permettent de repérer les manques de compétences des individus. Dans un second temps, les mesures de l'accord de GPEC encouragent le salarié à suivre des formations

professionnelles pour qu'il acquière les compétences requises pour la réussite d'un projet professionnel. Ces actions de formation participent donc au besoin à la reconstruction d'une employabilité. Dans un dernier temps, il s'agit de concrétiser les projets de transition professionnelle que les salariés ont validés avec leur hiérarchie et qui mobilisent l'un ou l'autre des dispositifs prévus par l'accord de GPEC. D'autre part, l'enjeu premier de l'accord collectif est le développement de l'emploi et de l'employabilité et non celui de la rémunération des salariés. Sur ce sujet, les propos du responsable de la section syndicale de la CFDT sont explicites : « *Même si on le pouvait, on était aussi très prudent par rapport aux départs volontaires. On veut que ce soit des départs volontaires mais avec un projet. On ne souhaite pas les retrouver par la suite, aux Assedic. Peut-être qu'ils seront obligés de passer par le chômage pour avoir tel confort ou telle formation que nous on n'aurait peut-être pas pu donner. Mais on veut qu'il y ait des projets. C'est pas « On s'en va pour partir ! ». C'est pas « On s'en va parce qu'il y a de l'argent au bout ! ». On veut que la personne ait un projet quel qu'il soit, soit interne pour bouger dans l'entreprise, soit externe pour sortir de l'entreprise.* ». Concrètement, les ressources octroyées dans le cadre de l'accord de GPEC le sont uniquement pour permettre aux transitions dans l'emploi d'avoir lieu. Encourager les mobilités professionnelles en agissant directement sur l'employabilité des salariés, et subordonner les ressources à la réalisation de ce premier objectif, idéal-typiquement, on repère les signes tangibles d'une matérialisation au niveau de l'entreprise des principes d'actions véhiculés par la sécurisation des parcours professionnels. A l'été 2009, l'effectif de l'entreprise était passé de 195 à 177 salariés. Cette diminution s'était opérée, comme le soulignait le responsable de la CFDT, « *sans licenciement économique mais avec une répartition différente dans les catégories de personnel* ».

3.3. Un dispositif concret de sécurité sociale professionnelle

Cette autre entreprise, une usine de papeterie établie dans les Vosges, fait partie d'un groupe multinational qui, en 2008, représentait la septième entreprise européenne d'industrie papetière, mais la première mondiale sur le segment du papier haut de gamme. En 2006, la direction de l'entreprise démarre la négociation d'un accord de GPEC afin de se conformer avec les obligations légales en la matière auxquelles sont régies les grandes entreprises. Les syndicats, principalement la CGT, se saisissent de cette opportunité pour aboutir à l'expérimentation d'un dispositif proche de la revendication confédérale de sécurité sociale professionnelle.

Initialement, l'accord de GPEC devait traiter quatre thématiques, la gestion anticipée des départs, la mobilité professionnelle et géographique, la formation professionnelle et la politique de l'emploi. Les échanges sur le premier thème débouchent rapidement sur la validation d'un dispositif de fin de carrière ou DFC. Le responsable de la CGT le décrit en ces termes : « *On a signé un accord qui permet aux gens qui font des factions de gagner un mois de retraite anticipée pour un an de faction, jusqu'à concurrence de 3 ans et un minimum de 57 ans. [...] C'est 85% du salaire antérieur brut. C'est-à-dire que le gars ne perd quasiment rien [...] les points retraites, tout est payé, mutuelles, etc., tout est pris en charge.* ». Si le DFC s'apparente à première vue à une forme de préretraite, le salaire, les droits acquis et le lien même entre le salarié et l'entreprise perdurent malgré le départ en retraite. C'est donc bien d'un maintien de la qualification salariale dont il est ici question. D'ailleurs, et tout comme dans la logique de sécurité sociale professionnelle promue au niveau confédéral, l'individu quittant l'entreprise dans le cadre du DFC n'en reste pas moins un salarié à part entière : « *En fait, le contrat de travail n'est pas rompu. Le salarié conserve son salaire en restant à la maison. [...] Son contrat est juste suspendu mais il n'est pas rompu.* ». Maintien du contrat de travail, du salaire et des droits salariaux, idéal-typiquement, on repère des signes tangibles d'une exécution à petite échelle de la revendication confédérale. De plus, pendant la GPEC, les militants CGT se désintéressent assez ostensiblement des enjeux relatifs aux devoirs d'employabilité des salariés. Dans une logique de promotion de la liberté de la carrière individuelle, il est question, dans leur discours, de valoriser, reconnaître et faire progresser la qualification individuelle des salariés, non de la pointer du doigt, de repérer les manques de qualification pour l'adapter aux critères du marché du travail. Ce point de vue ressort encore plus fortement des négociations du thème de l'accord consacré à la mobilité. Les syndicats l'aborderont avec beaucoup de réserve et même de défiance. Le responsable de la CGT faisait cette déclaration : « *La mobilité ne nous intéressait pas spécialement. [...] On avait peur, vue la situation entre les unités, qu'on balance les gens, même s'ils n'étaient pas d'accord, aussi bien [ici] ou à Perpignan, vers la Sarthe, sans que les gens en aient vraiment envie. On était contre la mobilité imposée.* ». Au final, les divergences d'opinion deviennent si fortes entre les syndicats et l'employeur que la négociation de l'accord de GPEC s'arrête. Aucun autre dispositif que le DFC ne sera validé, mais celui-ci n'en demeure pas moins une expérimentation locale, certes partielle, mais réussie de sécurité sociale professionnelle.

4. Conclusion

Au final, ces deux accords collectifs d'entreprise se révèlent être, idéal-typiquement, des expériences réussies soit de sécurité sociale professionnelle, soit de sécurisation des parcours professionnels. Dans un premier cas, la validation d'un dispositif de fin de carrière permet le maintien de la qualification salariale des salariés quittant l'entreprise. Dans un second cas, des mesures d'accompagnement participent à la réussite des mobilités dans l'emploi en agissant directement sur l'employabilité des individus. Au-delà, dans ces accords et dans les revendications confédérales, ce sont véritablement deux conceptions différentes du travail qui sont valorisées. En effet, dans la sécurisation des parcours professionnels, les ressources des travailleurs et l'intervention auprès de ces derniers restent subordonnées aux exigences du marché du travail, des employeurs. C'est l'occupation d'un poste de travail ou la démarche d'amélioration de son employabilité qui sont le support et les conditions d'attribution des droits et des ressources. Dans la sécurité sociale professionnelle, le travail est davantage un révélateur de la qualification de l'individu qu'il s'agit de prolonger quels que soient les aléas de la carrière. C'est au contraire la qualification salariale de l'individu qui devient le support des droits et des ressources. Autrement dit, si la sécurisation des parcours professionnels réaffirme le rôle du marché du travail, la sécurité sociale professionnelle vise son dépassement.