

PRÉSENTATION DU RAPPORT

« **L'IRRÉSISTIBLE INDIVIDUALISATION DU TRAVAIL** »

L'objectif

Conformément aux ambitions de l'institut PRESAJE, le rapport développe une réflexion prospective et réaliste concentrée sur les individus plus que sur les institutions.

Concrètement, l'objet du rapport est moins de dire ce que devra être le modèle social français ou européen dans 20 ans, mais d'identifier les transformations qui affectent la conduite de nos vies professionnelles pour ensuite dégager les cadres de leur saine évolution.

La méthode

Il a été fait appel à « l'expérience de sachants » plutôt qu'à « l'expertise de savants ».

Étaient représentés, outre « la classe académique », les professions ou fonctions suivantes : avocat, conseiller ministériel, consultant en organisation et management, directeur juridique, directeur des ressources humaines, directeur d'usine, économiste d'entreprise, magistrat, médecin psychiatre, sociologue. La diversité des métiers l'a clairement emporté sur la diversité des sensibilités.

Afin de favoriser la liberté de la réflexion, il a été laissé à chaque contributeur le soin d'assumer la responsabilité de ses propres analyses prospectives. Il est cependant apparu que la confrontation des points de vue permettait d'aboutir à une vision plus panoramique exposée par le rapporteur général dans la première partie du rapport et illustrée, dans la seconde partie, par les contributions des uns et des autres.

Le propos

Fin de l'histoire ?

Assez curieusement, les élites intellectuelles françaises, alors qu'elles réfutent la thèse de la fin de l'Histoire, la consacrent implicitement lorsqu'elles envisagent le traitement des questions économiques et sociales. Les réflexions prospectives sur le sujet ont en effet toutes pour ambition d'identifier les moyens de préserver notre modèle social.

A gros traits, ce modèle repose sur quelques convictions :

1.- Le travail est la condition de notre existence en société : quiconque est dans l'incapacité de décliner le triptyque « nom, prénom, profession » s'égaré dans le *no mans land* de l'assistance et rate ainsi le créneau de son intégration.

2.- Les rapports de travail, majoritairement placés sous le signe du salariat, placent nécessairement le « travailleur » en situation de faiblesse ; sa subordination est grosse d'une atteinte à ses libertés individuelles, sa précarité menace ses droits économiques et sociaux.

3.- L'amélioration de cette situation passe par l'octroi de garanties, obtenues grâce à l'action législative et à l'action collective, cette dernière structurée par les syndicats représentatifs.

Le modèle doit être préservé, dit-on, essentiellement parce que, mondialisation oblige, il est menacé. L'œuvre prospective se dessine alors comme suit : le maintien des garanties passe par leur aménagement, acceptable à la condition d'être négocié avec les principaux intéressés, pris en la personne des partenaires sociaux. Pour autant, qui ne voit que cette rhétorique de l'accompagnement tourne de plus en plus à vide ? Que si l'insatisfaction est commune, ses motifs ne sont guère partagés ? Qu'entre contestation silencieuse et activisme radical, les voies du dialogue ressemblent à des impasses ?

L'individualisation de la valeur travail

Si la société civile et ses représentants paraissent introuvables, sans doute est-ce parce que nous ne posons pas le bon diagnostic sur l'état de nos convictions :

1.- Le travail était un impératif, il devient une valeur, d'autant mieux admise par les individus que leur vie professionnelle participe de leur développement personnel ; sait-on qu'à la question « pour vous personnellement, ce qui est important dans la vie, c'est... ? », 77% des jeunes cadres répondent « la réussite de la vie familiale » tandis que 7% d'entre eux évoquent « la réussite de la vie professionnelle » ?

2.- De ce qui précède, il suit que l'idée selon laquelle les rapports de travail mettent en présence un fort et un faible est de moins en moins partagée. D'abord, parce que le management s'adapte à cette nouvelle donne individualiste, substituant le principe du réseau au principe hiérarchique. Ensuite, parce qu'ayant élargi le champ de leur réussite, les individus ont gagné en maturité dans la gestion des rapports de force. Enfin, parce que bénéficiant, malgré tout, de réelles protections sociales (et, ne l'oublions pas, des possibilités offertes par le marché du travail), il leur est loisible, à l'instar des actionnaires insatisfaits, de « voter avec leurs pieds ».

3.- Assez naturellement, la culture des « acquis sociaux », obtenus collectivement et à défendre comme tel, se délite progressivement. Non pas que nous soyons prêts à faire l'impasse sur notre protection sociale mais bien plutôt que nous souhaitons une meilleure maîtrise individuelle de celle-ci. C'est de diversité, d'évolutions, de nouveautés que nous voulons vivre.

Autrefois, la vie professionnelle absorbait la vie personnelle ; aujourd'hui, le rapport s'est inversé.

Comment s'adapter : Réhabiliter le contrat individuel

D'aucuns percevront ces évolutions comme l'expression d'une dérive individualiste et pointeront dès lors leurs effets pervers : déclin des valeurs, perte du sens du collectif et des solidarités, judiciarisation des rapports sociaux... Autant de manifestations d'une irresponsabilité généralisée. Cependant, les appels à la restauration ne peuvent susciter l'enthousiasme et, à tout prendre, mieux vaut considérer que l'individualisation du travail, si elle n'est pas sans dangers, est aussi une chance.

Le modus d'une saine articulation entre les attentes individuelles et les exigences de ces deux collectifs que sont l'entreprise et l'organisation d'une protection sociale ne peut être que le contrat, spécialement le contrat individuel. Parce qu'il fait naître des droits et obligations à la charge des deux parties qui le concluent, il associe de fait liberté et contrainte mieux qu'aucun autre instrument ne saurait le faire.

Dissocier « contrat de travail » et « contrat social »

Le contrat de travail ne peut répondre à ces attentes individualistes qu'à la condition d'être conçu comme un contrat de service, définissant entre l'employeur et le salarié l'équilibre entre les prestations attendues. Afin de favoriser l'essor du « sur mesure », il faut admettre que l'ordre public social (i.e. l'ensemble des règles impératives issues de la loi, des conventions et accords collectifs) relève d'un principe de contrepartie (principe du donnant-donnant) et non d'un principe de faveur (principe de l'accumulation des protections). Il faut également dissocier les protections sociales du rapport de travail proprement dit : les premières reposent sur un principe de mutualisation peu propice à l'individualisation du second.

Afin d'éviter que la dissociation de la protection sociale conduise à envisager celle-ci sur le seul mode de l'assistance, dont les effets pervers sont bien connus, il importe de contractualiser cette protection sur le modèle du contrat d'assurance. Dès l'entrée dans la vie professionnelle, serait ainsi conclu un « contrat social » avec un organisme gestionnaire, définissant les garanties sociales et professionnelles auxquelles chacun entend contribuer. La

souscription d'un tel contrat permettra aux individus de mieux maîtriser leur destinée professionnelle et, en conséquence, de ne plus ressentir les protections statutaires comme une inéluctable décadence.

Soulignons la crédibilité de ce modèle d'organisation de la vie professionnelle que de nombreux « travailleurs » ont d'ores et déjà anticipé : ainsi des indépendants affiliés au régime général de la sécurité sociale, des entrepreneurs salariés de leur entreprise, des salariés usant volontairement de l'assurance chômage pour préparer leur reconversion, des fonctionnaires exerçant une activité libérale et plus généralement des « pluriactifs », des intérimaires confiant leur protection sociale à leur employeur tandis qu'ils travaillent, avec d'autres, à l'accomplissement de missions...

Et la dignité du salarié ?

Le contrat de travail sollicite la force de travail et donc la personne même de celui qui la détient ; de cette observation, il est habituellement déduit que ce contrat, qui repose sur un principe de subordination, est gros d'une atteinte aux libertés individuelles. Ajoutons que compte-tenu de l'individualisation de la valeur travail, et du progrès des techniques, la protection des libertés et de la dignité des individus a vocation à être de plus en plus sollicitée. Se profile alors le spectre d'une judiciarisation sans limites des rapports de travail. Ces observations ne sont pas sans fondement ; elles ne sont pas sans réponses.

- Tout d'abord, il est légitime d'attendre d'une conception renouvelée des rapports de travail une certaine détente sur le sujet. Un contrat de travail conçu comme un contrat de mission atténue très sensiblement le principe de subordination. Un contrat de travail auquel est adjoint un contrat social donne une liberté de mouvement au salarié propre à rendre inopérante les stratégies d'affrontement.

- Ensuite, on peut compter sur la sagesse des juges qui, sur le sujet précis des libertés individuelles, ont toujours su faire la part des choses.

- Enfin, à la condition d'en maîtriser le développement, l'adoption de chartes d'éthique et la promotion des modes alternatifs de règlement des litiges peuvent constituer de précieux outils en vue de prévenir les dérives contentieuses.

Repenser le collectif

Il serait peu réaliste de parier sur la disparition du collectif : travailler ensemble, cela suscite naturellement un sens du collectif ; du reste, les entreprises sont des « collectifs » et c'est ès qualité qu'elles sont jugées par les marchés ; enfin, chacun sait que la protection sociale gagne à être mutualisée. Cependant, le mouvement d'individualisation des relations de travail change profondément le rapport que les individus entretiennent avec le « collectif ». Autrefois, il s'agissait d'un rapport de

protection : l'entreprise « soumet » le salarié mais lui offre des garanties, le salarié se fonde dans le collectif syndical afin que ce dernier veille au maintien sinon à l'amélioration de ces garanties. Aujourd'hui, le collectif est extériorisé : l'individu entend se situer par rapport à lui et définir, par voie d'accord, son degré d'engagement. Il s'agit d'un rapport de coopération ou encore d' « adhésion sélective ». Dans ces conditions, le collectif est à organiser plus qu'à revendiquer.

- Au niveau des branches et au niveau interprofessionnel, il s'agit d'organiser un marché du travail ainsi que le « marché » de la protection sociale. Le rôle des partenaires sociaux s'apparente alors à celui d'une autorité de régulation. Cette analyse n'a rien d'iconoclaste. La possibilité de conclure des accords dérogatoires illustre le fait que les normes négociées par les partenaires sociaux ont plus de valeur que de règles de droit ; ces normes sont alors d'une nature très proche sinon identique à celles qu'édictent les autorités de régulation aujourd'hui répertoriées. Ne manque aux partenaires sociaux que la possibilité de contrôler les décisions propres à chaque entreprise. Dans cette perspective, augurons qu'un contrôle des plans sociaux par les partenaires sociaux réunis en autorité de régulation serait sans doute préférable à un contrôle administratif ou judiciaire.

- Au niveau de l'entreprise, c'est l'organisation du travail et la répartition de ses fruits qui sont principalement en cause. Afin d'en garantir le caractère acceptable par le plus grand nombre, il importe d'en discuter le contenu avec des interlocuteurs représentatifs. Ceux-ci doivent être exclusivement désignés par les élections professionnelles, qui, dans les entreprises privées, restent l'ultime occasion d'éprouver la vitalité du collectif (taux de participation : environ 65%).