

A.I.R.E.

Association pour l'Instauration d'un Revenu d'Existence

Compte-rendu de la Rencontre mensuelle du 9 juin 2021

(tenue sur la plateforme Zoom)

Présents :

Bernard Gazier (BG), Marc de Basquiat (MdB), Etienne Boespflug (EB), Geneviève Bouché (GB), Loïc Damey (LD), Pierre Madden (PM), François Legendre (FL), Jean-Noël Marzo (JNM), Bruno Richardson (BR), Léon Régent (LR), François-Xavier Oliveau (FXO), Thierry Guillemain (TG), Christian Rémy (CR), Télémaque Masson (TM)

Absents excusés :

Michèle Debonneuil, Laurent Guyot-Sionnest, Frédéric de Maneville

Ordre du jour

*Nous sommes heureux d'accueillir pour cette réunion en ligne **Bernard Gazier**, économiste, spécialiste des politiques d'emploi et du marché du travail.*

Bernard Gazier, enseignant chercheur, présente ses travaux comme « cousins » de ceux de l'AIRE, avec les mêmes objectifs et en y ajoutant la domestication du capitalisme. A la fin des années 80, il a rencontré des chercheurs européens qui l'ont mis sur la piste des nouvelles formes de travail et des transitions les permettant. Il s'est engagé dans un programme de recherche dans ce domaine des « marchés transitionnels du travail », qui a duré 20 ans, ce qui est exceptionnel en économie.

Le support de son intervention est disponible en annexe de ce compte-rendu, qui propose une courte synthèse. La vidéo intégrale de l'intervention est également disponible sur la chaîne YouTube de l'AIRE : <https://www.youtube.com/watch?v=mpH6qSyrpQU>

1. Les marchés transitionnels du travail (gérer et protéger l'activité tout au long de la vie)

Deux fils parallèles se sont développés :

- un fil juridique : rapport Boissonat (1995), puis rapport Supiot (1999)
- un fil économique : aménagement systématique et négocié des transitions (Schmid et Gazier, 1995, 2002, 2005)

La première approche de ces transitions cherche à ramener tout le monde dans le CDI. C'est de fait une définition négative. Finalement, toute évolution peut être vue comme une transition : il s'agit de faciliter le passage d'un point à l'autre. Très vite, il a été évident qu'il fallait envisager une évolution du marché du travail et de la protection sociale. L'enjeu est de mettre en place des passerelles structurées (en dur !) entre les cinq différents états de la personne (en éducation, dans le marché du travail, en inactivité, au chômage, stabilisé dans le cadre privé du ménage). Exemple : bilan de compétences et autres dispositifs facilitent le retour à l'emploi.

C'est en particulier au moment où le jeune adulte fait des choix (métier, emploi, logement, mariage, enfants) qu'il faut lui proposer des dispositifs transitionnels efficace. Quelques principes robustes de politique économie et sociale sont mobilisés : empowerment (cf. Amartya Sen), solidarité, gestion décentralisée, « ma mobilité dépend de la vôtre », « le réseau le créneau », « making transition pay », « équiper les gens pour le marché ET équiper le marché pour les gens ».

Quelques dispositifs ont été inventés dans des pays européens :

- Autriche : les « fondations de travail » (1985)
- Danemark : la « job rotation » (1995)
- France : expérimentation depuis 2021 de « transitions collectives »

2. Les mutations de l'emploi au XXIe siècle : des défis anciens aux défis nouveaux

Nous sommes installés dans une croissance ralentie (de l'ordre de 1%) qui, combinée avec une augmentation de la productivité du même ordre, ne mène pas à la création de nouveaux emplois.

- Croissance modeste des indépendants (contrairement aux apparences)
- Croissance forte des contrats courts (avec chute massive lors de la crise Covid)
- Individualisation du travail
- Intermédiation, « tercésiation » (intervention de tiers tels que Uber ou Mechanical Turk), fragmentation
- Re-féodalisation de la relation de travail : il ne s'agit plus d'un lien subordination constitutif du salariat, mais d'une exigence de disponibilité permanente, induite par les nouvelles technologies qui évoque plus les domestiques du 19^e siècle.
- « Le CDI n'est plus ce qu'il était ». Un tiers des embauchés en CDI quittent leur poste avant un an.
- Davantage de marges d'initiative, mais aussi de normes et de contrôle

La crise sanitaire et économique de 2020 se lit ainsi au printemps 2021 :

- La finance a un rôle ambigu : salvatrice et triomphante, mais aussi menaçante
- On a assisté à une socialisation sans précédent des revenus et de la protection de l'emploi. Le « chômage partiel » est bien mal nommé.
- La perspective de la croissance est remplacée par celle d'une « transition » turbulente et opaque.

Bernard Gazier présente ensuite une série de graphiques frappants illustrant l'ampleur des bouleversements induits par la crise actuelle.

- La chute et le rebond des heures de travail en Europe : la France a plongé de plus de 20% au printemps 2020, avant de rebondir à seulement -2,5% dès l'été 2020.
- Le chômage a été contenu en Europe, grâce à divers dispositifs, alors qu'il explosait temporairement aux Etats-Unis.
- Les contrats courts (CDD de moins d'un mois) se sont brutalement asséchés en France, avec un rebond partiel laissant un solde négatif d'un million de contrats en moins par trimestre.
- La surcompensation américaine : l'Etat a distribué aux ménages et aux entreprises deux fois plus que ce qu'ils avaient perdu. Ceci explique sans doute en partie la vigueur des votes en faveur de Trump fin 2020.

3. Quelles orientations « transitionnelles » promouvoir dans les politiques économiques et sociales ?

La logique actuelle de la Sécurité sociale (*voir schémas des pages 17 et 18*) est articulée autour du SMIC, avec deux dimensions : des droits d'abord professionnels (Bismark) ont été progressivement étendus vers des droits universels ; le socle de protection s'est progressivement enrichi avec un socle de promotion.

Historiquement, le système français a été fondé sur une solidarité professionnelle, dont le sujet des droits est le chef de famille, le conjoint et les enfants étant vus comme les ayants droit secondaires.

Nous assistons à la transition vers une sécurité sociale de nouvelle génération (*schémas des pages 19 et 20*), dont les sujets de droits sont « toutes et tous ». Le point d'ancrage central n'est plus tant le SMIC que la qualité des emplois. La première étape est le socle de protection assuré par des droits universels (santé, logement, dépendance, accès au transport et réseaux), complété de plus en plus par un socle de promotion également universel (éducation, accompagnement, minima sociaux).

Les droits associés aux parcours professionnels deviennent alors transitionnels, dans une logique d'assurance employabilité (socle de promotion professionnelle puis de protection professionnelle). La combinaison des droits ne suit plus la même séquence. Le point de départ de la Sécurité sociale de 1945 est devenu le point de développement ultime, dans une logique de co-construction avec les partenaires sociaux.

Pour sortir de la crise, il s'agit donc d'avancer sur deux jambes :

1. une stratégie de (re)développement, du court au long terme (actuellement, on observe que la crise renforce les plus forts, qui bénéficient des aides financières et du confort du télétravail)
2. prendre le virage de la qualité sur le marché du travail (formation, carrières, mobilités, coopération avec les partenaires sociaux et les territoires, « équiper le marché pour les gens »...)

Est-ce l'heure du revenu de base ?

Peut-être, dans sa version pragmatique, restreinte, se rapprochant de l'impôt négatif de Friedman, et à condition d'organiser les transitions collectives, le rééquilibrage du pouvoir au sein des entreprises. Il y a un fort besoin de confiance et d'action collective.

Place au débat

MdB : Les schémas présentés sont très éclairants et je pense que l'AIRE va les adopter pour soutenir son argumentation.

Question : quelle est la réaction des syndicats ? Risquent-ils de devenir des acteurs de deuxième rang, dépossédés de la protection des travailleurs ?

BG : La proposition de négociation collective élargie aux mobilités accentue leur rôle. Par ailleurs, leur rôle n'est pas si important que cela aujourd'hui dans la protection des travailleurs. La CGT et la CFDT sont intéressées par ces approches. FO est plus réticente, pensant que cette perspective entérine un certain abandon de l'emploi traditionnel.

TM : Quid de la situation des intermittents du spectacle (13 semaines de travail, soit 507 heures, pour sécuriser ce statut) ? C'est une solution qui pourrait être étendue ?

BG : Oui, c'est clairement un dispositif transitionnel. Ce régime a été très critiqué (déficit payé par le régime général des salariés et pas par l'ensemble de la communauté...). Parmi des intermittents, on trouve aussi des techniciens de TF1 : il y a un vrai problème de frontières.

Il faut comprendre que les artistes cumulent plusieurs statuts à la fois (cf. « la carrière de Mozart »). Un artiste peut changer d'activité. Les artistes se testent en permanence. Les spectacles ont des durées de vie de plus en plus courtes. Ce régime n'est donc pas sans fragilités.

FXO : Je partage la quasi-totalité de votre analyse. Notre divergence réside peut-être en ceci : vous visez le plein emploi. Mais pour y parvenir, il faut de la croissance... et pas seulement de la contrainte.

BG : Si on parle de pénurie d'emplois, il faut penser à une politique générale de soutien, mais aussi à une politique d'enrichissement des tâches. Par exemple, le nettoyage est une activité externalisée. Est-ce rentable de l'externaliser ? Les externalisés vont substituer des emplois du temps de 35 h par des emplois du temps de 25 h : on travaille plus vite et plus mal... Est-ce qu'on ne pourrait pas combiner ces tâches et d'autres tâches ? Il faut que les travailleurs deviennent pro-actifs, en faisant jouer la solidarité du collectif. C'est une tout autre mécanique.

Je ne suis pas pour la décroissance mais une croissance modérée et un partage dynamique des responsabilités et du temps de travail tout au long de la vie.

GB : Vous ne parlez pas du compte personnel d'activité (Ecole 42...)

BG : C'est un droit transitionnel, proposé après l'échec de la loi sur la formation professionnelle continue (Delors) où les mieux formés ont bénéficié des plus gros budgets et où les moins formés n'ont récupéré que les miettes. Mais c'est finalement une version très individualiste et restrictive qui a été développée.

GB : On voulait faire reconnaître des activités qui concourent au bien commun.

BG : Le patronat ne voulait pas du compte pénibilité et la formation continue a été « marchandisée » en cherchant à construire un marché plus concurrentiel de la formation.

Il est aujourd'hui partiellement rééquilibré par le « plan d'investissement dans les compétences » qui est un dispositif prometteur encore peu connu. Mais il faudrait passer à un dispositif intégrant la dimension collective ; c'est encore trop individuel.

MdB : La « job rotation » danoise a rencontré des difficultés. Lesquelles ?

BG : Le dispositif a été utilisé 3 fois. Une première fois en 1995 : le taux de chômage a diminué très vite, plus vite qu'en France. Une seconde en 2008, centré sur les PME, et une troisième actuellement. Mais le dispositif est exigeant, notamment pour le remplacement du salarié (cf. le dispositif IOD en France). Le collectif prend la place de la concurrence... Il faut des perspectives de formation-réorientation de longue durée. Le levier du remplacement n'est pas facile à saisir (parmi les exemples, la modernisation de la petite métallurgie au Danemark). Organiser les transitions, c'est fatigant...

MdB : Dominique Méda était contre le RU mais elle a changé d'avis.

BG : Tout est dans la question du *ex-ante* et du *ex-post*. Certains bénéficiaires du RSA n'ont aucun intérêt à travailler mais le font quand même. Et le non-recours est un échec majeur. Chacun dans son travail a besoin d'appropriation et de reconnaissance. Ce que nous n'avons pas en France.

TM : Au prochain congrès mondial du BIEN en août, ces sujets vont être mis sur la table.

BG : En 1981, ma thèse portait sur la « pauvreté unidimensionnelle », pour montrer les limites d'une approche purement incitative et monétaire, très visibles dans l'impôt négatif de Milton Friedman, qui visait à remplacer purement et simplement les autres dispositifs publics de protection sociale. On ne peut plus raisonner simplement comme ça dans le contexte d'aujourd'hui, très différent sur deux plans : d'une part les trous de la protection sociale sont évidents pour certaines catégories telles que les jeunes, et d'autre part la plupart des tenants du RU sont devenus plus pragmatiques et conviennent qu'il est nécessaire de l'articuler étroitement avec un ensemble très développé de dispositifs de protection sociale et de promotion de l'emploi.

(un compte-rendu préparé par Etienne Boespflug et Marc de Basquiat)

* * *

Prochaine réunion mensuelle AIRE

Rendez-vous le **7 juillet 2021** via Zoom
pour participer à **l'Assemblée Générale ordinaire** de notre association.
Nous échangerons en particulier sur la perspective de l'élection présidentielle de 2022

Evolution récentes de l'emploi et priorités de politique économique et sociale en France

Rencontre mensuelle AIRE

9 juin 2021

Bernard Gazier

Contenu de l'intervention

- Le point de vue « transitionnel »
- Mutations et défis actuels du travail et de l'emploi
- Quelles priorités de politique économique et sociale ?

1. « Marchés transitionnels du travail » : gérer et protéger l'activité tout au long de la vie


Fil économique

- Tradition antérieure : G. Rehn et le modèle suédois
- 1995 G. Schmid « aménagement systématique et négocié des transitions »
- 2002 Schmid et Gazier
- 2005 Gazier

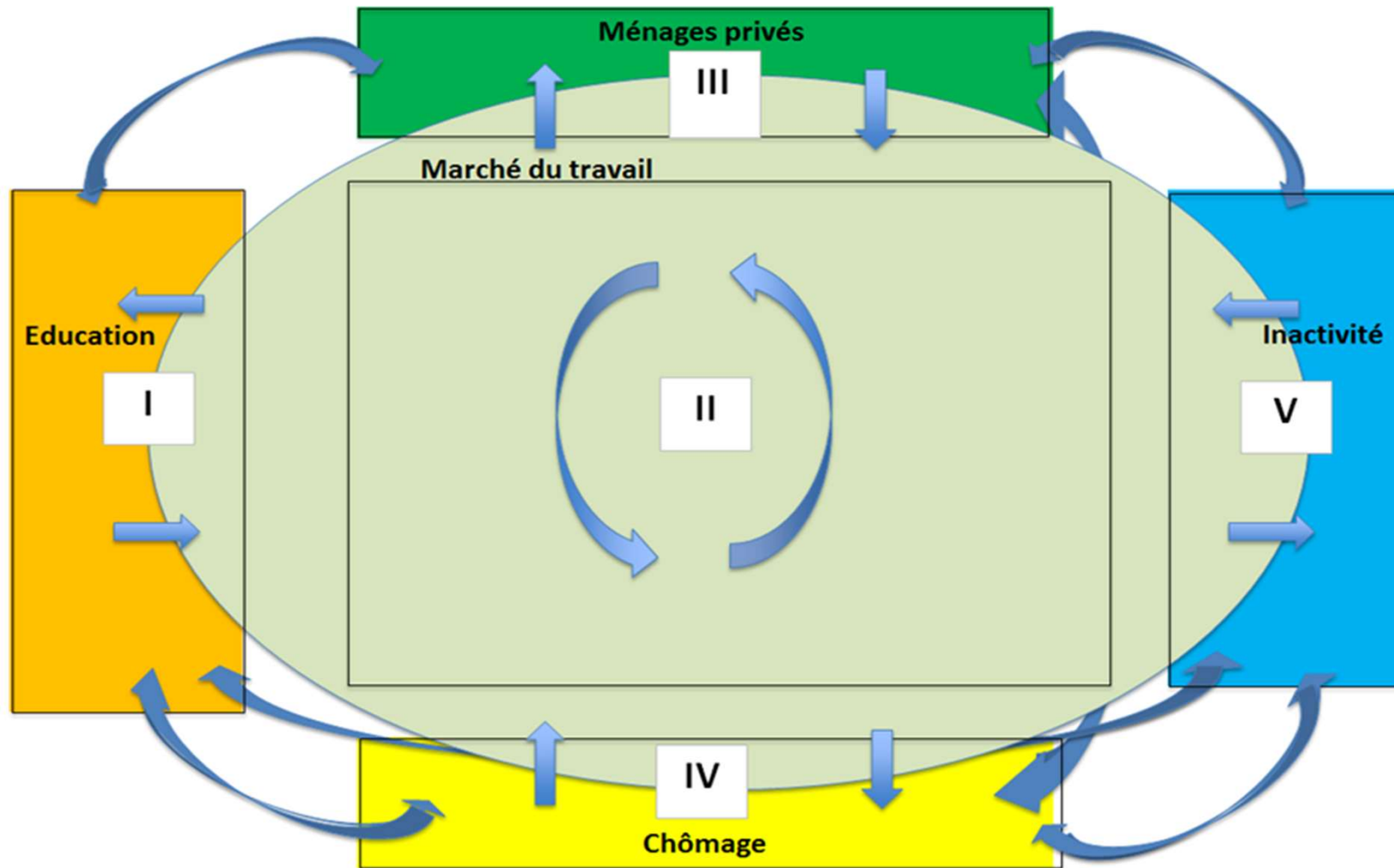
Fil juridique

- 1995 Rapport Boissonnat « Contrat d'activité »
- 1999 Rapport Supiot « Statut d'activité » « Droits de tirage sociaux »

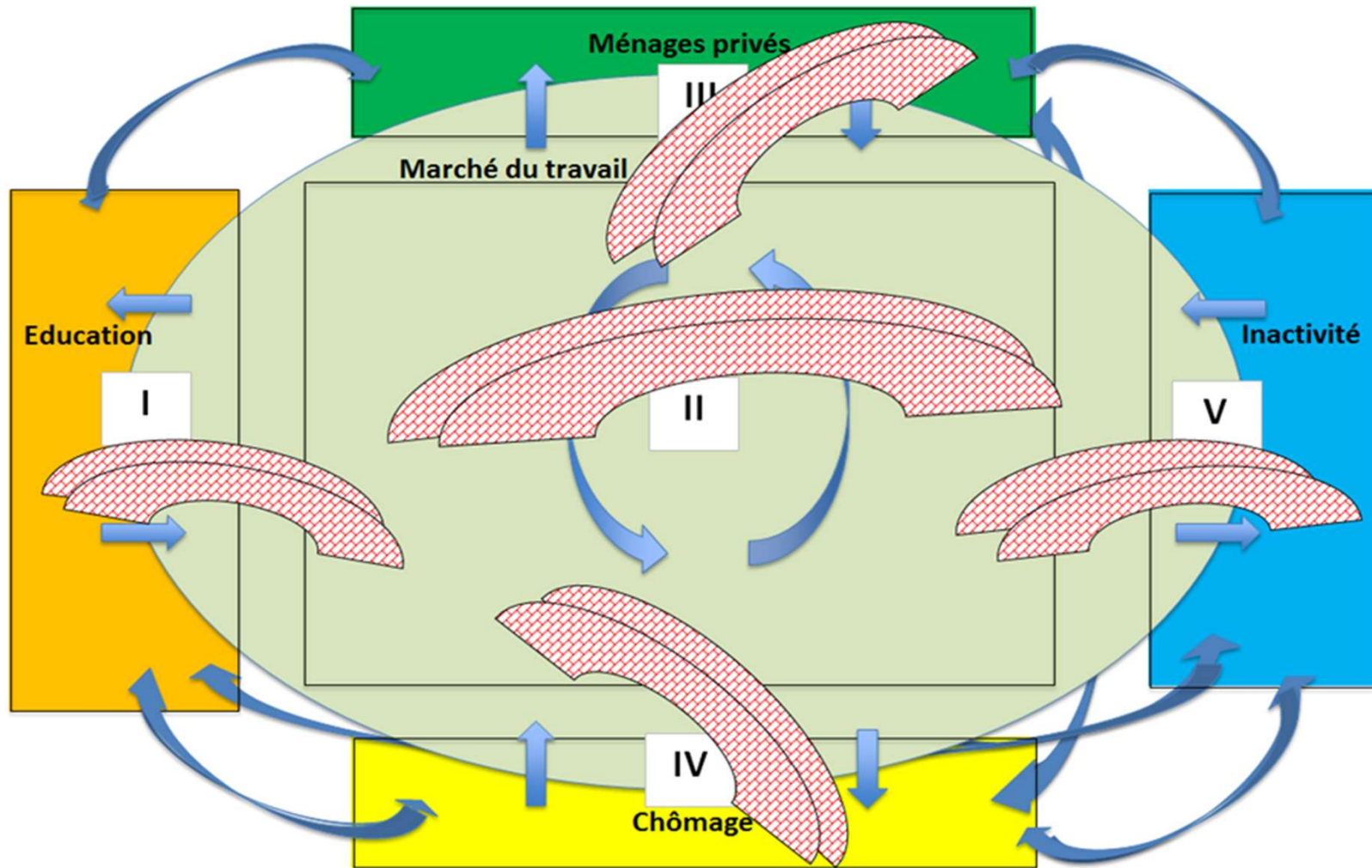
Agir sur les « transitions » ?

- « Transition » = a. tout écart par rapport à la norme du CDI à temps plein ?
Définition négative
- « Transition » = b. toute séquence dans une carrière personnelle et professionnelle ? *Tout devient transition*
- Nécessité de raisonner sur le triplet « position » - « transition » - « position » : toute transition part d'une position et arrive à une position = c. processus temporaire menant d'une position à une autre dans une trajectoire professionnelle et personnelle
- Nécessité d'organiser les transitions et aussi de concevoir/développer des noyaux de stabilité sur lesquels s'appuient et vers lesquels conduisent les «transitions»
-  Une perspective de réforme du marché du travail et de la protection sociale

Le champ des transitions dans le marché du travail et autour de lui



*Les « marchés transitionnels du travail »
comme ponts sécurisés entre 2 positions*



Evaluer les transitions

- L'analyse des transitions/positions s'est banalisée. Elle fournit des acteurs, des critères, des séquences ascendantes ou descendantes, etc.
- Nécessité de lier le personnel et le professionnel, exemple des décisions de carrière « compressées » prises par les jeunes : choix simultané d'un métier, d'un emploi, d'un logement, d'un(e) partenaire de vie et d'avoir ou non un ou des enfants)
- ... ceci suppose des indicateurs dynamiques, ex : de la part des CDD au taux de conversion CDD/CDI

Quelques principes « transitionnels » de politique économique et sociale

- « Empowerment »
- Solidarité
- Co-financement
- Gestion décentralisée par projets
- « Ma mobilité dépend de la vôtre »
- « Le réseau le créneau »
- « Making *transitions* pay »
- « Equiper les gens pour le marché ET équiper le marché pour les gens »

Quelques dispositifs « transitionnels »

- Les « Fondations de travail » en Autriche (1985)
- La « Job rotation » au Danemark (1995)
- Le dispositif « Transitions collectives » en France (2021; encore expérimental)

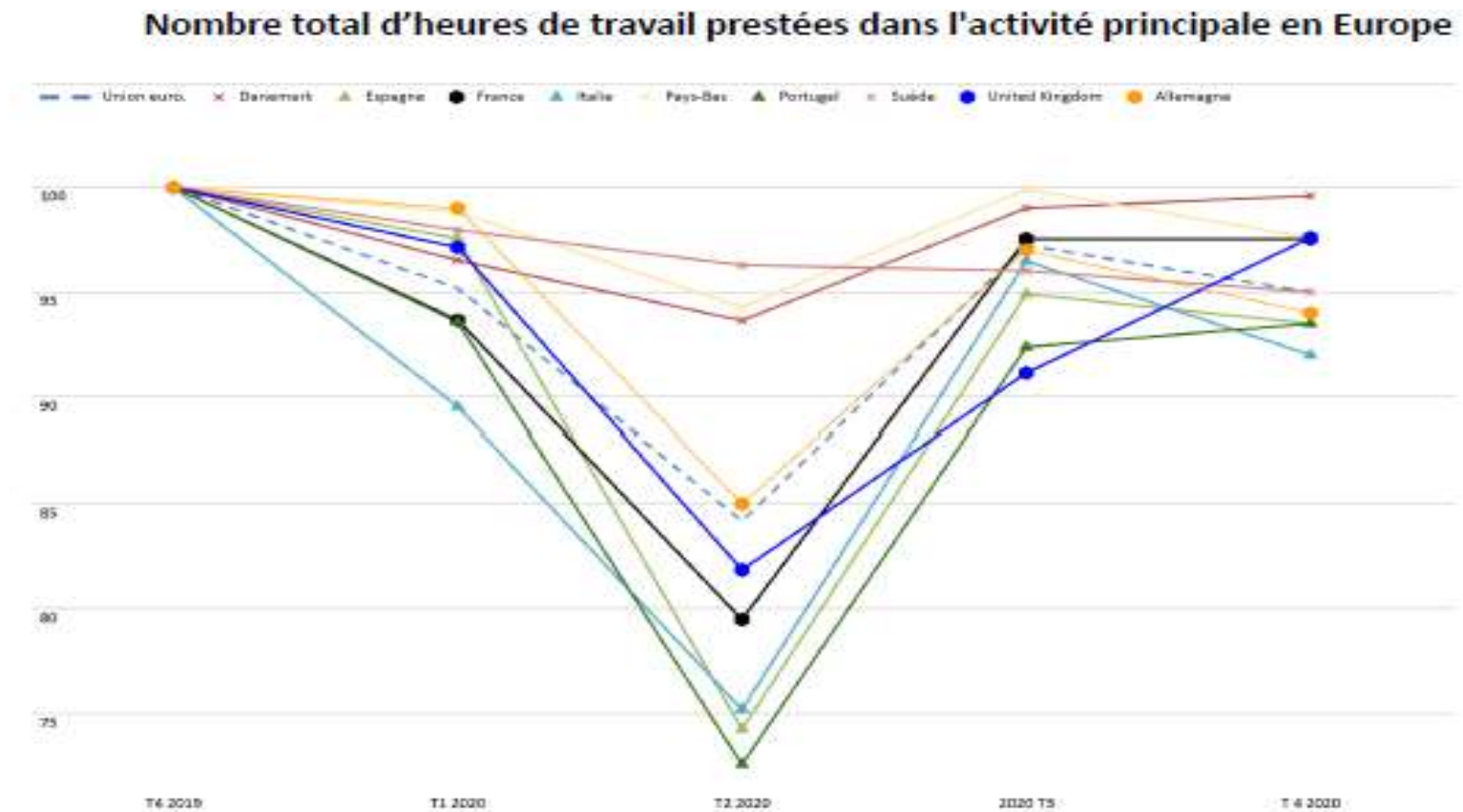
2. Les mutations de l'emploi au XXIe siècle : des défis anciens aux défis nouveaux

- Croissance modeste des indépendants
- Croissance forte des contrats courts – mais assèchement dans la pandémie
- Individualisation du travail
- Intermédiation / « tercésiation » / fragmentation
- Re-féodalisation de la relation de travail
- Le CDI n'est plus ce qu'il était
- Davantage de marges d'initiative... de normes et de contrôles

Crise sanitaire, économie et emploi au printemps 2021

- Des baisses d'heures travaillées très inégales selon les pays
- Espoirs de redémarrage, efforts de relance, course variants – vaccins
- Ambiguïté de la finance, salvatrice, triomphante et menaçante
- Des changements :
 - une socialisation sans précédent des revenus et de la protection de l'emploi,
 - des réorientations partielles (vaccins, télétravail) et des bonnes intentions (relocalisations, paradis fiscaux)
 - Pressions plus fortes à l'écologisation de l'économie (CO2, plastiques, biodiversité...)
- Passage probable de la « croissance » au « redéveloppement » avec une transition turbulente et opaque

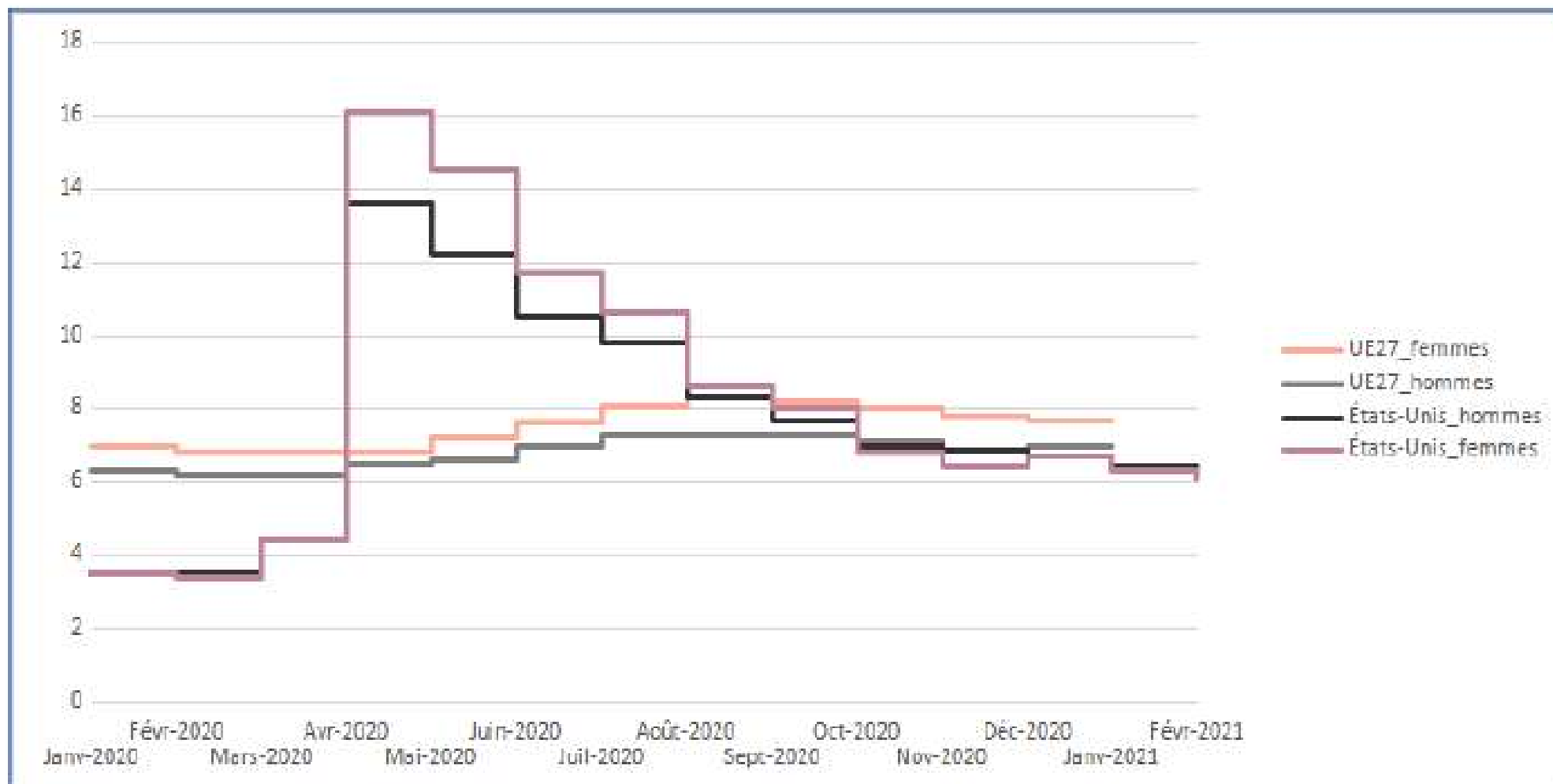
La chute et le rebond des heures de travail en Europe



20-64 ans, 2019 4e T. = 100, données désaisonnalisées*

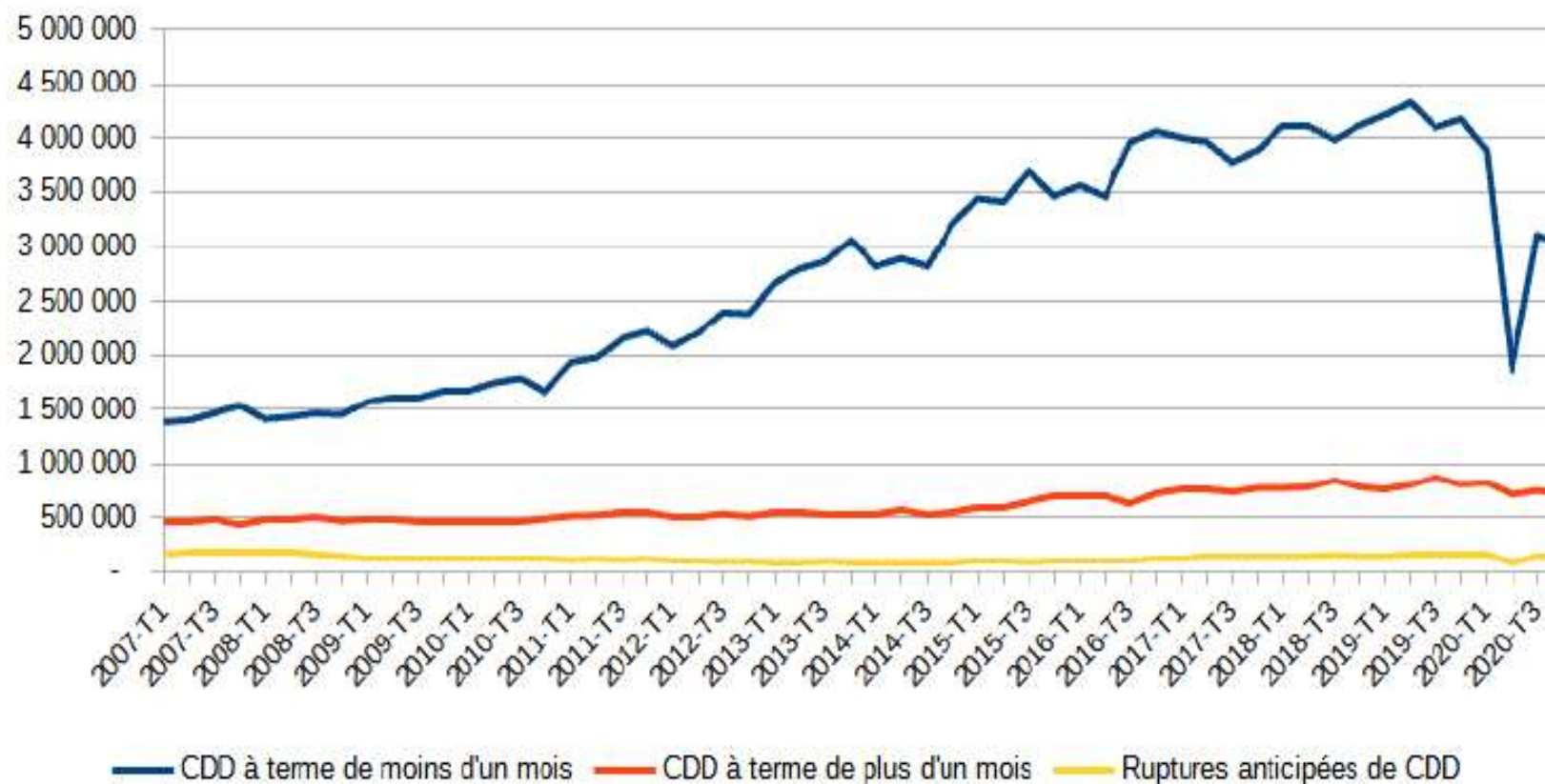
Source : Eurostat, * UE = Union européenne - 27 pays (à partir de 2020)

Chômage ouvert (EU). chômage contenu (UE)



L'assèchement des contrats courts en France

L'effet durable des confinements



Source DARES 2021, mai

La surcompensation américaine (1^{er} semestre 2020)

Graphique 5. Part du choc de revenu absorbé par les agents



Lecture : Les pertes de revenus primaires engendrées par la crise de la Covid-19 en Italie ont été supportées par les agents privés à hauteur de 83 % (60 % + 23 %). Le soutien des administrations publiques, en endossant plus de la moitié des pertes de revenu disponible (55,3 %) a permis d'alléger les pertes des ménages et des entreprises (100 – 55,3 = 44,7 %).

Sources : Comptabilités nationales, calculs OFCE.

3. Orientations « transitionnelles » de politique économique et sociale en France

- Une perspective de très long terme de refondation de la protection sociale (Gazier, Palier et Périvier 2014)
- Réussir la relance (Bruggeman et Gazier 2021)

Logique de la « sécu » actuelle

Sujets de droits : chef de famille et ayants droit	Droits universels (solidarité nationale)	Droits professionnels (solidarité professionnelle)
Socle de promotion	<p>DEVELOPPEMENT</p> <p>Education nationale Accueil du jeune enfant</p> <p>Politiques d'insertion puis d'activité associées au revenu minimum</p>	<p>PROGRESSION</p> <p>Progression minimale à l'ancienneté</p> <p>Carrières selon les statuts et les filières, en tuyaux d'orgue</p> <p>Formation professionnelle continue organisée par l'entreprise</p>
Socle de protection	<p>ACCES AUX BIENS ET SERVICES DE BASE</p> <p>Minima sociaux catégoriels : minimum vieillesse etc.</p> <p>CMU/CMUC</p> <p>Prestations familiales destinées aux plus démunis</p> <p>Services publics de base : hôpitaux, HLM, services postaux</p> <p>Allocation de congé parental (APE ou CLCA)</p>	<p>SECURITE ET CONTINUITE DES REVENUS</p> <p>Sécurité sociale (assurances accident du travail, maladie, maternité, vieillesse)</p> <p>Protection sociale complémentaire</p> <p>Assurance chômage</p> <p>Droit du travail</p> <p>Extension automatique des conventions collectives</p> <p>Congé parental (droit du travail)</p>

SMIG
SMIC

Enchaînement des droits (1)

	Droits universels	Droits professionnels
Socle de promotion	4 ↑	2 ↑
Socle de protection	3 ←	1 ↑

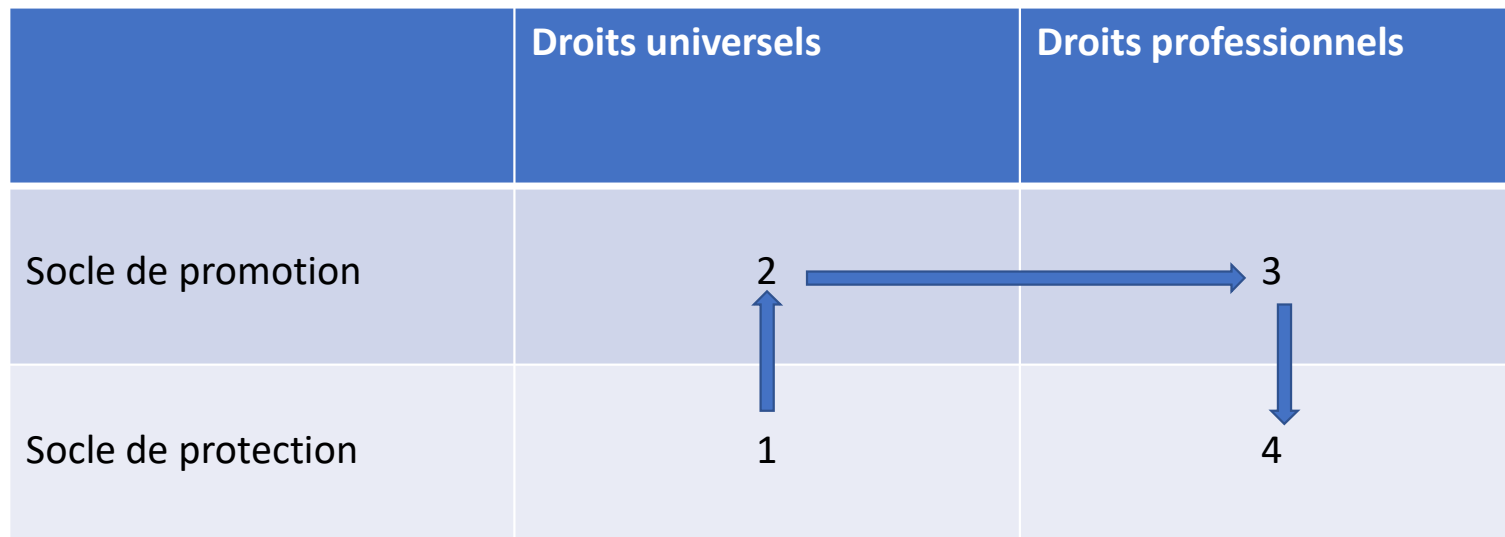
The diagram illustrates the sequence of rights (1, 2, 3, 4) across two levels: 'Socle de protection' and 'Socle de promotion'. The columns represent 'Droits universels' and 'Droits professionnels'. Arrows indicate the flow: 1 (professional protection) leads to 2 (professional promotion), 2 leads to 3 (universal protection), and 3 leads to 4 (universal promotion).

Vers une
nouvelle
génération

Sujets de droits : toutes et tous	Droits universels (solidarité citoyenne)	Droits associés aux parcours professionnels (solidarité professionnelle)
<p>Socle de promotion</p>	<p>DEVELOPPEMENT Droit à l'accompagnement</p> <p>Education : prise en charge égalitaire en amont (petite enfance)</p> <p>Ecole de la réussite de tous et action compensatrice tout au long de la vie (seconde chance et formation tout au long de la vie)</p> <p>Minima sociaux en équilibre haut de droits et devoirs</p>	<p>PROGRESSION ET TRANSITION Non discrimination Droits de carrière : Capital de démarrage Droit à l'orientation et à la réorientation Droit à l'alternance et à la circulation entre statuts et activités Droit à validation des acquis Droit à l'entretien et à l'accumulation de compétences Comptes individuels : formation, temps... Assurance employabilité</p>
	<p>ACCES AUX BIENS ET SERVICES ELARGIS Santé avec accent sur la prévention</p> <p>Logement durable</p> <p>Soins de qualité aux personnes Prise en charge de la dépendance</p> <p>Accès aux réseaux (y compris internet)</p> <p>Transport écologiquement et socialement soutenable Environnement soutenable</p>	<p>SECURITE ET CONTINUITE DES REVENUS Compression de la distribution des salaires au- delà du salaire minimum Assurance retraite, invalidité, accidents du travail, allocation – chômage, indemnités journalières Continuité et portabilité des droits Droits rechargeables Droit du travail « au-delà de l'emploi classique » Possibilité de changer de statut ou d'activité professionnelle sans pertes de revenus ou de droits</p>

Qualité des
emplois

Enchaînement des droits (2)



Sortie de crise : avancer sur deux jambes

Jambe 1 : Une stratégie de (re)développement, du court au long terme

- Projets de court terme : lutte contre les effets négatifs des confinements
- Long terme 1 domestication du capitalisme de plateforme
- 2 Centrage de la croissance sur éducation, santé, culture
- 3 Cohérence de la production / consommation avec l'équilibre écologique de la planète (R. Boyer 2020)

Jambe 2 : Prendre le virage de la qualité sur le marché du travail

- Ajustements traditionnels : prix et quantités; la flexibilité au détriment de l'adaptabilité
- Qualité, non seulement en ce qui concerne formation et qualification
- Mais encore sur la qualité du travail et des carrières
- Et sur l'organisation de mobilités structurées collectivement
- Agir à plusieurs pour aller plus loin

Conséquences de politique économique (Jambe 1)

1 : Entrer collectivement dans l'ère de la mue productive

- Mutations industrielles de très grande ampleur = restructurations massives
- Innovation, prise de risque
- Partenariats, écosystèmes entrepreneuriaux

2 : Mettre en œuvre le retour du capital « patient »

- Retour du long terme face à la finance de court terme
- Développement de la négociation collective
- L'heure de la codétermination

Conséquences de politique économique (Jambe 2) :

Réinternaliser

- Réinternaliser et enrichir les carrières
- Réhomogénéiser le traitement des salariés (salaires, progressions)
- Tiers dans la relation de travail : structurer, trier, valider

4 : Structurer les mobilités

- « Equiper les gens pour le marché » mais aussi et surtout « Equiper le marché pour les gens »
- Organiser les mobilités de manière proactive et partenariale
- Coopération partenaires sociaux et territoires pour améliorer l'entrée dans le premier emploi et les reconversions

Quelles priorités face à la crise sanitaire ?

- Sursocialisation des revenus et flexibilité dérogatoire des entreprises : ceci renforce le temps court et les opportunités pour ceux qui savent déjà travailler et négocier
- Essor massif des transferts et révélation - dénonciation – colmatage partiel des « trous » : le « chômage partiel » en Europe vs le « temporary layoff » et la surcompensation aux E.U.
- L'heure du Revenu de Base ? Peut-être, dans sa version pragmatique, restreinte, et combiné à de nombreuses autres actions notamment la gestion collective et négociée des mobilités et le rééquilibrage du pouvoir au sein des entreprises; besoin de confiance et d'action collective

Références en français

- Boyer R. 2020, *Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie*, La Découverte
- Bruggeman F. et Gazier B. 2021, « Relance et marché du travail : avancer sur deux jambes », *L'Economie politique*, n°89, p. 99 - 98
- Gazier B. 2005, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion
- Gazier B. 2020, « Ubérisation, micro-entrepreneurs, pluriactivité : nouvelles formes de travail et précarisation », *Cahiers français*, n° 418, Nov. Déc.,p. 46 - 55
- Gazier B., Palier B. et Périvier H. 2014, *Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux*, Presses de Sciences Po
- Supiot A. (dir.) 1999, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion