



Faciliter le travail pour tous

Le Livret Professionnel Universel (LPU)

Proposition des Semaines sociales de France mise en débat le dimanche
24 novembre au matin, avec les syndicats (CFDT, CGT, CFTC, UIMM)

Depuis la session des Semaines sociales de 2000, consacrée à « Travailler et vivre », et suite aux accords interprofessionnels conclus depuis, en particulier celui du 11 janvier 2013, les Semaines sociales de France ont chargé un groupe de travail expérimenté dans la pratique des ressources humaines de reprendre ces réflexions en vue de formuler des propositions à soumettre au débat de la session 2013.

Le travail ne représente que 10 % de notre durée de vie, et cependant il contribue de façon déterminante à notre bien-être et à notre qualité de vie : le temps de travail n'est plus le temps dominant, mais il reste le temps structurant dans la mesure où l'aspiration à un emploi de qualité reste universelle. Ce constat est douloureusement contredit par l'accroissement des disparités qui opposent de plus en plus les chômeurs de longue durée et les précaires aux « emplois de droit commun ». Comment combattre ces inégalités inacceptables ?

Cette question était déjà au cœur des préoccupations des Semaines sociales de France, lorsqu'en 2000, lors d'une session consacrée à « Travailler et vivre », elles avaient sous l'impulsion de leur président, Jean Boissonnat, soutenu le concept de « contrat d'activité ». Ce nouveau contrat, destiné à se substituer au contrat de travail entre un employeur et un salarié, mettait ce dernier en relation avec un groupe d'employeurs publics et privés chargé de garantir la continuité de la vie professionnelle du travailleur concerné. L'objectif était d'atténuer le coût social des ruptures professionnelles, tant du point de vue du travailleur que du point de vue de la collectivité.

Représentant des sensibilités variées, les membres du groupe partagent des valeurs qu'ils tiennent à souligner :

- Droit de chaque personne d'âge actif à un travail digne ; devoir de la collectivité d'assurer aux travailleurs les plus vulnérables un accompagnement proportionné à leurs besoins de sécurité professionnelle ;
- Responsabilité personnelle de tous les actifs de changer de comportement pour permettre l'avènement de réformes structurelles en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- Responsabilité des titulaires de droits d'agir pour user de ces droits et valoriser leurs capacités ;
- Solidarité de l'ensemble des travailleurs pour l'anticipation des changements et la gestion prévisionnelle des compétences.

La proposition d'établir un Livret professionnel universel (LPU), sorte de carte vitale de l'emploi, ouvert pour tout travailleur, quel que soit son statut professionnel et la durée de son travail effectif, s'inspire de ces principes. Pour chacun, elle récapitule au long de son parcours professionnel deux sortes de connaissances :

- **Les droits généraux dont il peut bénéficier,** notamment en matière de formation et d'indemnisation dans les périodes d'inactivité, mais aussi retraite, épargne temps ;
- **Les informations individualisées relatives aux connaissances acquises par l'éducation,** la formation et l'expérience professionnelles.

Ainsi conçu et progressivement généralisé à partir des bassins d'emploi qui connaissent la plus grande difficulté, le LPU donnerait lieu à plusieurs types d'utilisation :

- **En tant qu'outil au service de son titulaire, il encouragerait ce dernier à une meilleure connaissance et utilisation de ses droits**, ainsi qu'à une évaluation positive de ses capacités. Il devrait donc servir lors de tous les contacts du travailleur avec les personnes ressources du marché du travail qu'il sera susceptible de rencontrer, particulièrement dans les moments de transition ou de reconversion professionnelle. Dans cette perspective, lorsque les droits « transférables » entre deux emplois ou deux situations professionnelles se développeront, le LPU pourrait permettre une activation plus efficace de ces droits.
- **Pour que l'outil du LPU soit vraiment universel, un élargissement des droits de base** (indemnisation chômage, accès à la formation continue, évaluation des compétences) est selon le groupe indispensable, au-delà du champ couvert aujourd'hui par les négociations collectives interprofessionnelles. Le coût de cette extension devrait être assumé par la solidarité entre les actifs ayant un emploi et anciens actifs, la diminution du chômage structurel étant un bienfait pour tous.
- **Les connaissances contenues dans le LPU pourraient aussi, sous certaines conditions à déterminer par les partenaires sociaux, être utilisées de manière collective.** Agrégées à l'échelle d'un bassin d'emploi ou d'une branche professionnelle, elles permettraient de relancer la dynamique de la gestion prévisionnelle des compétences, qui peine à se développer aujourd'hui lorsqu'elle se déroule à l'intérieur d'une seule entreprise. La prise en compte du potentiel complet de compétences et de capacités dans un bassin d'emploi, y compris celles des personnes éloignées du travail, et la prévoyance en matière de réorientation des activités et des besoins de « nouveaux métiers » et nouvelles qualifications constituent, selon le groupe, des enjeux forts d'éthique sociale qui doivent stimuler créativité et imagination.

Les participants à la table ronde du 24 novembre, acteurs du dernier accord national interprofessionnel signé en janvier 2013, auront reçu préalablement une version détaillée de la proposition du groupe de travail des Semaines sociales de France. La table ronde débutera par une brève présentation de la proposition des SSF et va répondre aux questions suivantes :

1. Êtes-vous d'accord pour considérer que le LPU va dans la bonne direction en accentuant l'orientation d'un droit d'avantage protecteur de la personne que de l'emploi ?
2. Sachant qu'un tel dispositif ne change guère dans l'immédiat la situation des personnes en chômage de longue durée, que proposez-vous en direction de ces personnes ?
3. Ce LPU est à la fois personnel et destiné à tous. Peut-on imaginer de mutualiser une partie de ces droits individuels pour en faire bénéficier ceux qui en auraient le plus besoin et créer ainsi une nouvelle solidarité ?
4. Les entreprises sont tenues d'organiser une gestion prévisionnelle des emplois qu'elles créent et celle des compétences humaines qui vont les occuper, c'est la GPEC. Souscrivez-vous à l'idée du groupe appuyée sur l'idée du LPU, d'une organisation de la GPEC à l'échelle des branches et des territoires ?