

Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale

LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI FACE AUX DÉFIS DES TRANSFORMATIONS ÉCONOMIQUES

Le sentiment d'insécurité de l'emploi est fort chez les salariés, le chômage important pouvant expliquer, en partie, cette attitude. Ceci contribue à ce que depuis quelques années, comparé aux autres pays européens, le moral des Français est plutôt bas. D'un autre côté, les entreprises soulignent le besoin croissant de flexibilité pour s'adapter à l'évolution de la demande comme des technologies et à l'élargissement de l'espace de la concurrence. Cette tension entre deux objectifs apparemment contradictoires, la sécurité des personnes et la flexibilité des entreprises, nourrit des débats très animés sur la législation de protection de l'emploi.

Le CERC a voulu, dans ce cinquième rapport, apporter tout d'abord un éclairage sur ce que sont et comment évoluent l'instabilité (perdre ou quitter son emploi) et l'insécurité de l'emploi (perdre son emploi et être durablement au chômage). L'instabilité se transforme en insécurité si la perte d'emploi est suivie d'une période durable de chômage. Le CERC a également cherché à analyser les conséquences de l'instabilité et de l'insécurité de l'emploi sur la protection sociale des personnes qui subissent le plus ces phénomènes. Enfin, le rapport analyse les dispositions juridiques, sociales et fiscales entourant le contrat de travail.

L'instabilité de l'emploi augmente depuis au moins vingt ans. Cette évolution est très différente selon les secteurs : dans l'industrie et le BTP, l'instabilité est relativement faible et ne s'accroît pas (même si la tendance croissante à l'externalisation de la production rend difficile la mesure), tandis que, dans nombre de secteurs du tertiaire marchand, elle est élevée et augmente sensiblement, alors que de plus, le poids de ces secteurs dans l'emploi est en hausse.

En revanche, l'insécurité globale de l'emploi n'est pas plus forte au début des années 2000 qu'elle ne l'était au début des années 1980, même si l'évolution de l'insécurité est très sensible aux mouvements conjoncturels, et notamment à la croissance de l'emploi.

Par contre, les inégalités face à l'instabilité et à l'insécurité sont fortes entre les différentes catégories de salariés : les peu qualifiés, les jeunes et les salariés de faible ancienneté sont les plus touchés. En outre, ces inégalités s'accroissent.

L'instabilité de l'emploi et l'insécurité qu'elle peut générer s'alimente de la diversité des contrats de travail. Néanmoins, elles ont des racines plus profondes que le support juridique (CDD et intérim) dans lequel elles prennent forme. Sans négliger les réformes à apporter au droit des contrats et aux règles du licenciement (sur ce point le rapport discute les propositions récemment formulées), ce constat conduit à aborder d'autres moyens de réduire l'insécurité pour ceux qui la supportent le plus, tout en favorisant la flexibilité nécessaire aux entreprises.

Le premier est de renforcer les incitations des entreprises à pratiquer davantage la flexibilité interne qu'externe. D'abord, en recourant davantage à la modulation du temps de travail (ce fut le cas lors de la négociation au sein des grandes entreprises sur la mise en place de la réduction du temps de travail). Ensuite, en réorientant partiellement les efforts de formation continue vers les salariés les plus fragiles, via notamment la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Mais, en ces domaines, la loi sur la formation continue n'a pas permis de progresser autant qu'il le serait nécessaire. Enfin, le rapport discute les propositions formulées dans de récents rapports qui consistent à moduler les cotisations chômage des entreprises selon leurs pratiques de licenciement et de recours aux contrats temporaires ; des analyses approfondies s'imposent avant une éventuelle application partielle ou totale de ce système de bonus malus.

En raison de l'importance de l'instabilité qui y est constatée, le rapport examine de manière particulière le cas des secteurs tertiaires. Dans nombre d'activités, la prestation fournie est d'une durée faible : elle ne peut garantir un emploi à temps plein ou un emploi sur une longue durée. Les salariés

concernés perçoivent alors une trop faible rémunération et leurs trajectoires professionnelles sont marquées par la précarité.

Plusieurs voies ont été développées ou proposées pour réduire cette instabilité : d'un côté le « groupement d'employeurs » ; de l'autre, la relation d'emploi « triangulaire » faisant intervenir un employeur (entreprise prestataire de services, association, etc.) différent de l'utilisateur de la prestation.

L'instabilité et l'insécurité de l'emploi ne sont pas sans conséquences sur la protection sociale des salariés. Certes, l'ouverture des droits à la protection sociale de base est assez facile, en France, mais des problèmes rémanents subsistent : citons notamment la couverture complémentaire santé d'entreprise d'une part et, d'autre part, l'indemnisation par l'assurance chômage où les avantages croissent avec l'ancienneté et qui couvre mal les salariés les plus fragiles notamment les jeunes dans leur phase d'insertion dans l'emploi. Des progrès sensibles peuvent être réalisés en vue d'homogénéiser les situations des salariés quels que soient leurs contrats de travail (notamment la prime de précarité devrait être mise en œuvre pour tous les CDD).

D'une manière générale, une réflexion approfondie devrait être menée pour aménager l'ensemble de la protection sociale face à l'évolution de la nature de nos sociétés, marquée par trois facteurs d'une importance considérable : la généralisation de l'emploi féminin ; l'insertion plus chaotique dans la vie active des jeunes, surtout peu ou pas qualifiés à l'issue de leur formation scolaire ; et, enfin, l'instabilité croissante de l'emploi et des carrières professionnelles.

Pour finir, il apparaît qu'une meilleure conciliation entre sécurité pour les travailleurs et flexibilité pour les entreprises doit faire l'objet d'une négociation approfondie entre partenaires sociaux, précédant l'intervention législative. Pour progresser, il est nécessaire que soient abordées *conjointement* les questions relatives au licenciement et celles des aménagements à apporter aux contrats de travail, aux modalités de l'assurance chômage et aux différentes aides aux demandeurs d'emploi. Cette démarche globale pourrait permettre de définir un équilibre satisfaisant, d'une part, entre nature des contrats et règles ou modalités de licenciement et, d'autre part, entre la flexibilité nécessaire aux entreprises et les moyens donnés à tous les salariés de construire une carrière professionnelle.

La note de synthèse est accompagnée de sept cahiers reprenant, dans le détail, les analyses faites par le CERC.

Quatre cahiers sont au centre du diagnostic. Ils concernent :

1. L'analyse des transformations intervenues dans l'emploi et les risques qui en résultent du point de vue de l'instabilité de l'emploi.
2. La description des phénomènes d'instabilité et d'insécurité de l'emploi.
3. La question de la flexibilité replacée dans son cadre juridique, en référence aux débats actuels sur la protection de l'emploi.
4. Les études relatives au sentiment des salariés face à l'insécurité de leur emploi.

Trois cahiers concernent des dimensions complémentaires :

5. L'examen des règles de la protection sociale liées aux évolutions de l'emploi.
6. La description des formes d'indemnisation du chômage et de revenus de remplacement.
7. La question de la formation permanente comme moyen de réduire l'instabilité et l'insécurité de l'emploi.

Ce rapport est édité par la Documentation française et est également disponible sur le site Internet de celle-ci et sur celui du CERC.

Contacts : Marie-Christine Thomas 01 53 85 15 06 - 01 53 85 15 00