

Les Entretiens Enseignants-Entreprises

L'université d'été du monde de l'enseignement et de l'entreprise

Conférence : RÉFORMER LE MARCHÉ DU TRAVAIL : QUELLES MESURES POUR QUELS ENJEUX ?

Conférence animée par **Jean-Marc Vittori** (Les Echômages)

Pierre Cahuc, Professeur d'économie, Ecole polytechnique

Gilbert Cette, Professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille

Carole Couvert, Présidente de la CFE-CGC

Jean-François Pillard, VicePrésident du MEDEF

1 actif sur 10 n'a pas de travail, les ruptures technologiques ont profondément modifié la nature du travail tant dans la forme que dans son organisation.

La question de la réforme du code du travail (cf Badinter), qui fait l'actualité de cette rentrée, est liée aux nombreux changements sur le marché du travail.

Question 1 : Faut-il vraiment réformer le marché du travail ?

Carole Couvert : il ne faut pas le simplifier à l'excès car il y aurait alors un risque important de judiciarisation des relations de travail, mais il faut flexibiliser les relations employeurs/employés notamment en facilitant les éléments suivants : rupture conventionnelle, maintien emploi, compétitivité.

Pour cela, il faut agir à la base : recréer la confiance, repenser modèle dialogue social pour arriver à un modèle de « codécision à la française ». Le lien entre performance économique et investissement en capital humain est d'ailleurs souligné par les employeurs selon une étude opinion way.

Il ne faut pas vraiment réformer car le code du travail car il permet d'éviter les contentieux. En revanche il faut arriver à créer les conditions de la confiance. En Allemagne, les lois Hartz ont profondément modifié le modèle de société, il ne faut pas sous-estimer les effets d'une refonte du code sur notre société, il s'agit d'avantage de repenser notre modèle sociétal que de « simplement » réformer.

JFP : oui il est nécessaire de réformer le code du travail car le marché du travail n'est pas performant. En effet il est conçu autour de la notion de salariat classique qui n'est plus en phase avec les besoins des entreprises et de la société (ex UBER).

Le Taux emploi en France est l'un des plus faible d'UE, à cause de l'entrée tardive des jeunes, combinée à la sortie précoce des seniors. Notre Taux de Chômage est structurellement élevé autour de 7%. Si on enlève les fonctionnaires on est à 20% de taux de chômage, 50% des chômeurs sont des chômeurs de longue durée. Il y a une profonde inadéquation entre l'offre de formation et la demande de qualifications, ce paradoxe se retrouve naturellement entre le nombre de chômeurs et les difficultés à trouver les compétences dans de nombreux secteurs. Comment est-on capables de passer à l'action ? la France est le pays des demi-réformes, cela rend les chômages complexes et nuit à l'efficacité de l'entreprise et de la société.

G CETTE : nous avons connu 40 ans de chômage en France, il ne faut pas l'oublier. Le taux de chômage élevé que nous connaissons est spécifique à certains pays (It SP Fr), à l'inverse de nombreux pays qui connaissent des pics, des épisodes de chômage (DE UK DK) et parviennent à le résorber. Il existe des solutions :

- l'enseignement, l'éducation, la formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014 est insuffisante. Nous consacrons 1,5 pt PIB soit 30 milliard€ par an pour une moindre efficacité.
- Une réforme du code travail qui n'est ni efficace économiquement (car complexe et dissuasif), ni perçue comme protecteur (en témoignent, le chômage élevé, les problèmes des jeunes). Le sentiment de protection dans l'emploi des salariés par rapport aux rigidités que cette protection implique est inversement proportionnel car les rigidités font que le passage par la case chômage est vécu par les salariées comme un risque majeur, une période douloureuse et longue. Une simplification entraîne une judiciarisation transitoire, le temps de créer une nouvelle jurisprudence, hors cette période de transition sera longue et insupportable pour notre économie. Il faut que les acteurs remplacent les normes réglementaires par d'autres, conventionnelles qu'ils conçoivent eux-mêmes.

P CAHUC : le problème est que les réformes conduites ne sont pas toujours celles qui seraient souhaitables c'est pour cela que le chômage ne baisse pas. Mais la société change et les réformes malthusiennes ne sont plus d'actualité (35h par exemple) aujourd'hui les réformes sont davantage en phase avec le fonctionnement du marché du travail. Par exemple sur le taux d'emploi des seniors, nous avons fait de gros progrès (+10 pts entre 2008 et 2014) grâce aux réformes des retraites. Idem pour les baisses de charges sur les bas salaires (par exemple, la réforme Sarkozy, « objectif Zéro charges » sur les PME<10 salariés).

Question 2 : quelles sont vos propositions de réforme MARCHÉ DU TRAVAIL ?

G CETTE : il faut substituer les normes réglementaires par les normes conventionnelles avec les limites du droit supranational, et les principes fondamentaux (vie privée, santé travailleur). Tout le reste doit être dérogeable (ex accord maintien de l'emploi est une bonne mesure mais ne concerne que 10 entreprises, il est encore trop complexe à mettre en œuvre- loi 14 juin 2013). Les secteurs ne voulant pas négocier seront soumis au droit national. Il faut élargir les possibilités de recours facile au droit dérogatoire cela passe par une révision des conditions de mise en place, il vaut mieux négocier à froid, comme l'a fait l'Allemagne, car lors d'un chômage, les mécanismes se mettent place automatiquement et jouent pleinement leur rôle.

P CAHUC : il faut une maîtrise coût du travail au niveau des bas salaires et une réallocation de la main d'œuvre des entreprises les moins productives vers les plus productives. N'oublions pas un chômage, en France les « bas salaires » sont perçus par des ménages « aisés » : 30% des personnes qui touchent le salaire minimum sont dans des ménages au niveau de vie supérieur à la moyenne. Donc le salaire minimum ne favorise pas la négociation dans les entreprises et n'est pas un outil d'égalité (contrairement au RSA, RSA chapeau).

Autre problème : les conventions de branches sont toujours étendues (à l'inverse de l'Allemagne) à toutes les entreprises de la branche mais les accords sont négociés par les grands groupes, les grands syndicats et s'imposent à tous. Cela crée des barrières à l'entrée.

Pour ce qui est de la réallocation de la main d'œuvre : le problème est que les mécanismes de rupture du contrat de travail ne sont pas efficaces car trop empreints d'incertitudes et d'obligations de reclassement. Cela pose la question de la création d'un service public efficace qui permettrait de mutualiser le reclassement. Il faut plus de flexibilité dans la rupture du contrat travail. Il faut également un meilleur suivi des demandeurs emploi : les 55 mille personnes de Pôle Emploi ne

semblent pas y parvenir, il faudrait s'appuyer sur des partenaires externes pour donner le la flexibilité, de la réactivité et du suivi.

C COUVERT : la « codécision à la française » repose sur la problématique de base du partage de la VA quand l'entreprise retrouve la santé. C'est là qu'il y a souci. Il faudrait également mettre en place un syndicalisme d'adhésion, dans lequel les négociations doivent bénéficier aux seuls syndiqués pour inciter les salariés à penser à s'impliquer.

JF P : 5 piliers

Education/formation : il faut d'abord être capable de fournir des éléments en terme de volume de compétences dont les branches ont besoin par rapport à des prévisions harmonisées. Orientation : tous les profs devraient être passés par l'entreprise. Il conviendrait également de simplifier l'apprentissage.

Simplification législation sociale : supprimer des couches, privilégier l'accord d'entreprise ou de branche par rapport à la loi

Cout du travail : l'allègement des charges pesant sur les bas salaires à un effet immédiat, celui sur les hauts salaires révèle ses effets à plus long terme. Revoir non pas le SMIC mais son mode de revalorisation en tenant compte d'éléments de productivité.

Assurance chômage Pole emploi : mieux vaut accompagner mieux au lieu de payer des allocations très élevées.

Sur la codécision : n'est pas pour car c'est le métier des dirigeants. En revanche en amont de la décision impliquer les partenaires, à voir.