



BUSINESSEUROPE



PROGRAMME INTÉGRÉ DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN 2009-2011

**ÉTUDE CONJOINTE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS  
« LA MISE EN ŒUVRE DE LA FLEXICURITÉ ET LE RÔLE DES  
PARTENAIRES SOCIAUX »**

**FICHE NATIONALE**

**FRANCE**

ÉTABLIE PAR : Anna Kwiatkiewicz  
Version préliminaire : Décembre 2010  
Version révisée : Mars 2011



Projet des partenaires sociaux européens avec le soutien financier de la Commission européenne

## Table des matières

Table des matières.....	2
Préface .....	3
1 Le contexte économique et social .....	4
Crise économique et redressement.....	4
Indicateurs et tendances du marché du travail .....	5
Flexicurité sur le marché du travail et politique du marché du travail.....	6
Conclusion.....	8
2 Flexibilité et sécurité dans les réformes récentes du marché du travail et de la politique sociale.....	9
Introduction et aperçu .....	9
Formation continue et mobilité des travailleurs .....	10
Flexicurité interne/externe et accords contractuels .....	12
Politique active du marché du travail .....	12
Systèmes de sécurité sociale de soutien .....	13
Lieux de travail de grande qualité et productifs .....	14
Égalité hommes-femmes .....	14
Viabilité financière .....	15
Conclusion : Forces, faiblesses et enjeux.....	15
3. Le rôle des partenaires sociaux.....	16
Remarques générales sur le rôle des partenaires sociaux.....	16
Principaux instruments et niveaux d'influence.....	17
Développements et défis récents .....	18
Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail .....	21
Points essentiels.....	22

## Préface

Cette fiche nationale fait partie de l'étude des partenaires sociaux européens sur « La mise en œuvre de la flexicurité et le rôle des partenaires sociaux », menée dans le cadre du programme de travail du dialogue social européen 2009-2011, lequel comprend « Le contrôle conjoint de la mise en œuvre des principes communs de flexicurité, notamment afin d'évaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans le processus et de tirer les leçons communes ».

Afin de mener cette tâche du mieux possible et d'impliquer activement les organisations membres nationales dans la collecte de données et d'informations, l'étude applique une méthodologie qui comprend plusieurs niveaux d'analyse faisant appel à divers instruments à mettre en œuvre avec l'aide d'une équipe d'experts<sup>1</sup> :

- Conseillée par les partenaires sociaux européens, l'équipe d'experts a déterminé un *ensemble d'indicateurs statistiques* choisis dans le domaine de l'emploi et du développement économique et social, importants pour le marché du travail.
- Les partenaires sociaux nationaux ont été invités à participer à une enquête sur la base d'un questionnaire, axée sur la pertinence du concept de flexicurité sur les marchés nationaux du travail, le rôle des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la politique et leur vision du concept de flexicurité. Afin de compléter l'étude, l'équipe d'experts s'est rendue dans plusieurs pays et s'est entretenue avec les partenaires sociaux nationaux.<sup>2</sup>
- Sur la base de ces deux sources et d'une étude des informations et données écrites disponibles, l'équipe d'experts a préparé 29 « fiches » nationales sur la mise en œuvre des principes de la flexicurité et sur le rôle des partenaires sociaux dans les contextes nationaux respectifs.
- Les résultats de l'enquête et les constats principaux des analyses ont été discutés durant quatre « séminaires par groupes de pays » organisés par les partenaires sociaux européens, avec le soutien des sections nationales, à Varsovie (novembre 2010), Lisbonne (décembre 2010), Paris (31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2011) et La Haye (8 février 2011).
- Compte tenu des résultats globaux de l'étude et des commentaires reçus par les partenaires sociaux nationaux dans les contextes mentionnés précédemment, l'équipe d'experts a rédigé un *rapport comparatif de synthèse* sur le document « Les partenaires sociaux et la flexicurité sur les marchés du travail contemporains » présenté et discuté lors d'un *séminaire de synthèse au niveau européen* les 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2011 à Bruxelles.

Le but de cette fiche nationale est de présenter un large aperçu du contexte économique et social et de la situation en ce qui concerne la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ainsi que les accords actuels en matière de sécurité sociale (rubriques 1 et 2). Par ailleurs, le rapport décrit le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la mise en œuvre des politiques et des pratiques qui peuvent être envisagées dans le vaste cadre de la « flexicurité » (rubrique 3) et résume aussi les réponses données par les partenaires sociaux nationaux au questionnaire, lors des entretiens ainsi que toute autre contribution à l'enquête. La rubrique 3 présente en outre de brèves descriptions d'exemples de bonnes pratiques tels qu'indiqués par les partenaires sociaux nationaux.

À l'origine, le texte a été rédigé en tant qu'ébauche en automne 2010 et ce, dans le but de simplifier les débats lors du séminaire par groupes les 31 janvier et 1<sup>er</sup> février 2011 à Paris. Le dossier original a été révisé et corrigé afin de prendre en compte les commentaires et discussions du séminaire ou émis par la suite.

Cependant, nous insistons sur le fait que ce rapport est présenté en tant que « rapport d'expert indépendant ». Il ne reflète que les opinions des consultants impliqués dans sa préparation et ne prétend pas rapporter celles, individuelles ou collectives, des représentants des partenaires sociaux qui ont contribué, ni des organisations de partenaires sociaux de niveau européen qui l'ont commandé.

<sup>1</sup> Équipe d'experts : Alan Wild (coordinateur), Eckhard Voss, Anna Kwiatkiewicz et Antonio Dornelas.

<sup>2</sup> L'équipe d'experts s'est rendue dans les pays suivants dans le cadre du projet entre mai et juillet 2010 : Danemark, France, Irlande, Italie, République tchèque, Pologne, Allemagne, Portugal et Pays-Bas.

# 1 Le contexte économique et social

## Crise économique et redressement

La France se trouve dans une situation particulière : cet « ancien » État membre de l'UE est actuellement engagé sur la voie de la transition, d'une économie moderne et aisée, caractérisée par une intervention et une participation importantes des pouvoirs publics, à une économie qui repose davantage sur les mécanismes du marché. Air France, France Télécom ou Thales ont fait l'objet de processus de privatisation importants, mais le gouvernement conserve ses actions dans le secteur de l'énergie, le transport public et les industries de défense.

Avant la crise, l'économie française enregistrait une croissance modérée d'environ 2 %. La France a été frappée par la crise économique et est entrée en récession entre la mi-2008 et le premier trimestre 2009. La perte cumulée de croissance du PIB au cours de cette période s'est élevée à 3,4 %, tandis que la contraction de l'économie française s'est établie à plus de 2,6% en 2009. En dépit de ces résultats économiques négatifs, l'économie française s'est comportée relativement bien par rapport à d'autres États membres de l'UE, en raison du maintien du niveau de la consommation des ménages et des dépenses publiques, du faible degré d'ouverture de l'économie et de la part limitée de l'industrie manufacturière dans le PIB – en 2006, le secteur des services représentait en France 77 % du PIB (Banque mondiale : 2008) et plus de 76 % de l'emploi total en 2007 (Commission européenne : 2009).

### FRANCE - PRINCIPAUX INDICATEURS ET PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>PIB – variation annuelle en pourcentage</b>	2,4	0,2	-2,6	1,6	1,6
<b>Emploi – variation annuelle en pourcentage</b>	1,6	0,7	-1,2	0,0	0,5
<b>Taux de chômage (définition Eurostat)</b>	8,4	7,8	9,5	9,6	9,5
<b>Solde public (en pourcentage du PIB)</b>	-2,7	-3,3	-7,5	-7,7	-6,3
<b>Dette publique brute (en pourcentage du PIB)</b>	63,8	67,5	78,1	83,0	86,8

Source : Commission européenne – Prévisions économiques de l'automne 2010.

En réponse à la crise, le gouvernement français a mis en place un plan de relance (à hauteur d'environ 1,1 % du PIB) en février 2009. Ce train de mesures visait à stimuler la consommation des ménages, les investissements en infrastructures et à permettre aux petites entreprises de bénéficier de réductions d'impôts. Simultanément, les ajustements du marché du travail ont été possibles grâce à l'entrée en vigueur (janvier 2008) de la loi de modernisation du marché du travail. Des mesures supplémentaires destinées à atténuer les effets de la crise ont été mises en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel de février 2009. Le gouvernement français a également décidé d'adopter des mesures de soutien au secteur financier conformément à une approche coordonnée au plan européen. D'autres mesures de relance sont prévues au budget 2010 (à hauteur d'environ 0,7 % du PIB). Des travaux de recherche récents publiés par l'INSEE révèlent que les producteurs ont une perception positive de l'évolution de la situation économique, tandis que les ménages demeurent plus pessimistes.

Le plan de relance et les mesures d'investissement contribuent à une forte augmentation du déficit public en France. Il s'est élevé à 7,5 % dès 2009, contre 3,33 % en 2008. Il devrait se creuser davantage en 2010 et ne reculer légèrement qu'en 2011. Selon les prévisions économiques du printemps 2010 publiées par la Commission européenne, la reprise de l'économie française devrait être irrégulière en 2010 et s'améliorer en 2011. Une reprise lente est probable en raison de la spécificité des exportations françaises, dont 70 % sont destinées aux pays européens, dont la croissance est inférieure à celle de l'Asie ou des pays émergents, de la suppression progressive des plans de relance et de la réduction des prestations sociales<sup>3</sup>.

## Indicateurs et tendances du marché du travail

Le taux d'emploi en France correspond à la moyenne de l'UE-27. Il reste toutefois éloigné de l'objectif de Lisbonne d'un taux d'emploi de 70 %. La situation est plus grave dans le cas des jeunes et des seniors (32,1 % et 38,9% respectivement). Ces deux indicateurs situent la France à un niveau nettement inférieur à la moyenne de l'UE-27. Le contrat de travail le plus répandu reste le contrat à durée indéterminée. Toutefois, la proportion de contrats à durée déterminée s'est accrue régulièrement au cours des dernières années, y compris pendant la crise. La particularité du marché du travail en France réside dans l'opposition entre les travailleurs employés dans le cadre de contrats à durée indéterminée (CDI) et les travailleurs employés sous contrat à durée déterminée (CDD), à temps partiel ou temporaire<sup>4</sup>. Selon la Commission européenne, des caractéristiques importantes du marché du travail en France sont : de faibles taux de participation, un taux de chômage élevé, un chômage de longue durée et un faible nombre d'heures travaillées<sup>5</sup>. La structure du marché du travail en France est dominée par l'emploi dans le secteur des services (plus de 70 % en 2009), suivi de l'industrie (environ 24 %) et de l'agriculture (presque 4 %).

Les jeunes travailleurs, généralement employés sous contrat à durée déterminée, sont l'un des groupes les plus défavorisés sur le marché du travail. Au cours de la crise, le taux de chômage des jeunes travailleurs est passé du niveau déjà élevé de 19,4 % en 2007 (par rapport à 15,4 % dans l'UE-27) à 24,4 % en 2009. L'emploi intérimaire, qui concerne essentiellement ce groupe de travailleurs, a enregistré un net recul suite à la crise de l'industrie automobile, aux fermetures temporaires d'usines et à la détérioration du marché du logement.

### FRANCE – PRINCIPAUX INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2009 PAR RAPPORT À L'UE-27

	France	UE-27
<b>Taux d'emploi – en % de la population entre 15 et 64 ans</b>	64,2	64,6
<b>Taux d'emploi des seniors – en % de la population entre 55 et 64 ans</b>	38,9	46,0
<b>Activité non salariée – en % du nombre total de travailleurs</b>	9,1	15,5
<b>Emploi dans le secteur des services – en % de l'emploi total (2007)</b>	77,2	70,4
<b>Emploi dans l'industrie – en % de l'emploi total (2007)</b>	19,7	24,1
<b>Emploi dans l'agriculture – en % de l'emploi total (2007)</b>	3,1	5,6
<b>Taux de chômage – en % de la main-d'œuvre de 15 ans et plus</b>	9,5	8,9
<b>Taux de chômage des jeunes – en % de la main-d'œuvre entre 15 et 24 ans</b>	23,3	19,6
<b>Taux de chômage de longue durée – en % de la main-d'œuvre</b>	3,3	3,0
<b>Inégalités de répartition des revenus (2008)</b>	4,2	5,0

Source : Eurostat - Rapport sur l'emploi en Europe 2010.

<sup>3</sup> Commission européenne : « *European Economic Forecast – Spring 2010* », p. 95.

<sup>4</sup> ARITAKE-WILD : « Étude commune sur la restructuration dans l'UE-15 – Dossier national : France », Bruxelles, 2008, p. 14.

<sup>5</sup> OCDE : « *Perspectives de l'Emploi 2009 : Faire face à la crise de 2008* », Paris, 2009, p. 97.

Selon Eurostat, le taux de chômage en France (estimé à 9,9 % en mai 2010) correspond à la moyenne de la zone euro (10 %) et est légèrement supérieur à la moyenne de l'UE-27 (9,6 %). Le marché du travail en France a subi des ajustements importants au cours de la crise. L'emploi temporaire a été le premier touché, en particulier dans le secteur de la construction et l'industrie. Le chômage a augmenté tout au long de 2009 et s'est établi à 9,5 %. Cette hausse devrait encore se poursuivre en 2010, bien qu'à un rythme moins soutenu. Le taux de chômage devrait se stabiliser en 2011. Il devrait se situer à environ 10 % au cours des deux prochaines années. La hausse du taux de chômage devrait se poursuivre en 2011 en raison de l'accroissement de la population en âge de travailler. Il pourrait même progresser de 3 points de pourcentage par rapport au niveau précédant la crise. Le marché du travail en France se caractérise notamment par un chômage structurel de longue durée et la segmentation des différentes catégories de chômeurs, dont deux sont particulièrement défavorisées : les jeunes et les seniors.

Les perspectives du marché du travail en France sont peu encourageantes. Globalement, le secteur de la construction et l'industrie ont enregistré 70 % des pertes d'emploi en 2009, et la destruction d'emplois devrait se poursuivre en 2010. Le taux d'emploi pourrait même enregistrer un recul de 2 points de pourcentage en 2010. Il est par ailleurs très probable que la suppression progressive des mesures de relance provoque une nouvelle contraction de l'activité économique dans certains secteurs. Les entreprises semblent non seulement limiter le recours aux contrats d'emploi temporaires, mais aussi encourager le retour rapide au travail. En outre, l'allègement des charges sur les heures supplémentaires peut inciter les employeurs à recourir aux heures de travail supplémentaires plutôt qu'à créer de nouveaux emplois, même en cas de reprise économique.

### Flexicurité sur le marché du travail et politique du marché du travail

Selon l'OCDE, en 2007, la majorité de la population en France a atteint un niveau d'éducation secondaire supérieure et post-secondaire non tertiaire (environ 42 % de la population). Les résultats atteints en France dans l'ensemble des catégories de niveau d'instruction correspondent aux moyennes des pays de l'OCDE<sup>6</sup>. Des systèmes ont été mis en place pour organiser et financer la formation professionnelle continue (organismes collecteurs agréés, OPCA). Ils sont financés par les contributions des employeurs et gérés conjointement par les partenaires sociaux (pour plus de précisions, voir ci-dessous la section « Éducation et formation tout au long de la vie et mobilité des travailleurs »). La proportion de salariés en France qui participent à la FPC est considérablement supérieure à la moyenne de l'UE-27 (46 % en France par rapport à 33 % dans l'UE-27). En outre, les entreprises françaises allouent davantage de ressources financières à la formation des travailleurs que les entreprises dans les autres États membres de l'UE : 2,3 % par rapport à 1,6 % dans l'UE-27.

Les critiques du système font observer que les personnes les mieux formées et les plus qualifiées disposent généralement d'un accès privilégié à la formation au détriment des personnes les moins qualifiées et que, par conséquent, l'égalité de l'accès aux programmes de formation n'existe qu'en théorie. Parallèlement, le niveau de participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie est inférieur à celui des moyennes de l'UE-27 (6% contre 9,3% dans l'UE-27). En France, la proportion des emplois flexibles<sup>7</sup> a récemment augmenté, en particulier le travail à temps partiel et le recours aux travailleurs intérimaires. Le travail non salarié représente 9,1% de l'emploi total en France, par rapport à 15,5% dans l'UE-27. La France est proche des moyennes de l'UE-27 en ce qui concerne l'accès à des horaires flexibles.

<sup>6</sup> OCDE : Regards sur l'éducation 2009, pp. 40-41.

<sup>7</sup> Aux fins du présent rapport, on entend par « emploi flexible » tout type de contrat ou de relation de travail différent du contrat de travail à durée indéterminée.

Les raisons du travail à temps partiel varient largement : selon les statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), la France est le pays où le travail à temps partiel relève généralement d'un choix personnel du travailleur. Certains affirment toutefois que le travail à temps partiel résulte souvent d'un « choix contraint », en l'absence d'offres d'emploi à temps plein<sup>8</sup>.

La France affiche le niveau le plus élevé de protection de l'emploi. Le niveau général de protection de l'emploi est nettement plus élevé que celui de la moyenne de l'UE-27, et l'emploi temporaire est même plus strictement protégé que l'emploi régulier (3,75 contre 2,47 en 2008). Cette situation implique des coûts de gestion plus élevés pour ce type d'emploi, c'est pourquoi il semble que l'emploi temporaire en France soit en effet limité à l'exécution de tâches temporaires.

Le niveau des dépenses publiques dans la politique du marché du travail est légèrement supérieur à celui de la moyenne de l'UE-27. Les dépenses consacrées aux mesures passives du marché du travail sont supérieures aux dépenses affectées aux mesures actives, une tendance qui se vérifie dans l'ensemble de l'UE. Les mesures actives du marché du travail sont complétées par des mesures supplémentaires financées par des fonds gérés conjointement par les partenaires sociaux.

#### FRANCE – COMPARAISON DES INDICATEURS DE FLEXICURITÉ

	France	UE-27
<b>Population totale ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieure (entre 25 et 64 ans - en %) - 2009</b>	70,4	72,0
<b>Emploi à temps partiel – en % de l'emploi total - 2009</b>	17,3	18,8
<b>Contrats à durée déterminée – en % du nombre total de salariés - 2009</b>	13,5	13,5
<b>Accès aux horaires flexibles – en % du nombre total de salariés de 15 à 64 ans - 2004</b>	28,2	31,3
<b>Pourcentage de salariés (toutes entreprises) participant à des cours de FPC – 2005</b>	46,0	33
<b>Participation à la formation continue – en % de la population de 25 à 64 ans participant à la formation continue au cours des quatre semaines précédant l'enquête - 2009</b>	6,0	9,3
<b>Satisfaction au travail – pourcentage de travailleurs très satisfaits ou satisfaits des conditions de travail dans leur principal emploi rémunéré (EWCS 2010)</b>	79,3	84,3
<b>Rigueur de la protection de l'emploi – emploi régulier (2008)</b>	2,47	2,11*
<b>Rigueur de la protection de l'emploi – emploi temporaire (2008)</b>	3,75	2,08*
<b>Rigueur de la protection de l'emploi – licenciements collectifs (2008)</b>	2,13	2,96*
<b>Dépenses publiques dans les politiques <i>passives</i> du marché du travail (catégories 8-9) – en % du PIB (2008)</b>	1,17	0,96
<b>Dépenses publiques dans les politiques <i>actives</i> du marché du travail (catégories 2-7) – en % du PIB (2008)</b>	0,60	0,46
<b>Personnes exposées à un risque de pauvreté après versement des transferts sociaux – en % de la population totale (2009)</b>	12,9	16,3

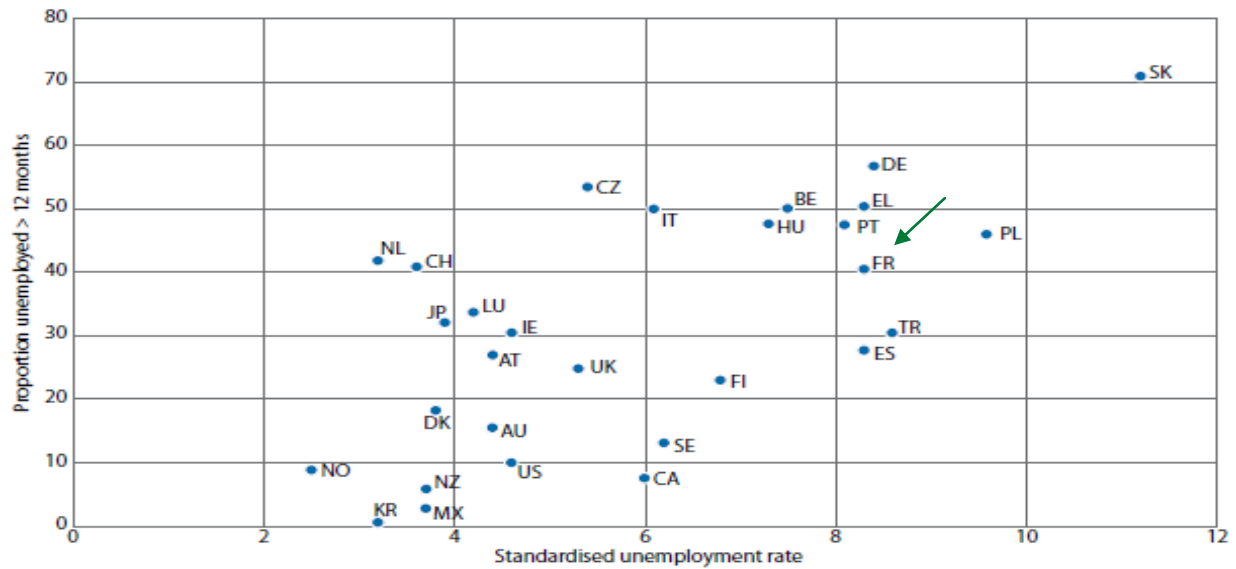
Source : Eurostat – Rapport sur l'emploi en Europe 2010 ; Eurofound (Enquête européenne sur les conditions de travail 2010) ; \*Moyenne OCDE.

La France fait face au problème du chômage de longue durée, qui représentait plus de 40 % du taux de chômage total en 2007, pour un taux de chômage normalisé légèrement supérieur à 8 %. Entre janvier 2003 et décembre 2006, la durée moyenne de la période de chômage correspondait à 22,6 mois et était la plus longue en Europe<sup>9</sup>. Plus de 45 % des chômeurs de longue durée sont des personnes dans la première tranche d'âge. La situation est encore plus grave dans le cas des travailleurs plus âgés – 65% des chômeurs de longue durée sont des seniors. Environ 50 % des travailleurs confrontés au chômage de longue durée sont des personnes peu qualifiées.

<sup>8</sup> Entretiens avec les représentants des organisations de partenaires sociaux – juillet 2010.

<sup>9</sup> OCDE : « L'emploi en Europe 2009 », p. 92.

### INCIDENCE DU CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE ET DU TAUX DE CHÔMAGE (2007)



Source : Rapport sur l'emploi en Europe, p. 73, sur la base des chiffres de l'OCDE.

### Conclusion

Récemment, le nombre de contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée a augmenté. Le contrat de travail à durée indéterminée, conclu généralement avec un employeur unique, demeure néanmoins le plus répandu (45 % des contrats de travail ont une durée supérieure à dix ans). Le niveau de sécurité sociale et d'aide à la recherche d'un emploi est déterminé par le type de contrat de travail. Il existe des différences d'accès à ces services selon les diverses catégories de travailleurs. Le rythme de la création d'emplois est assez moyen. Pendant la crise, les employeurs ont privilégié le recours aux heures supplémentaires et le travail à temps partiel plutôt que la création de nouveaux postes.



## 2 Flexibilité et sécurité dans les réformes récentes du marché du travail et de la politique sociale

### Introduction et aperçu

Selon le gouvernement français, le marché du travail en France n'est pas encore utilisé à sa pleine capacité. Cette situation s'explique essentiellement par le chômage de longue durée, de faibles taux d'emploi et le nombre limité d'heures de travail par personne, la segmentation du marché du travail et l'asymétrie qui caractérise l'échelle des salaires (13 % des salariés touchent le salaire minimum)<sup>10</sup>.

Plusieurs réformes importantes du marché ont été mises en œuvre récemment dans les domaines de la politique du marché du travail, de la politique contractuelle, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et des accords relatifs au temps de travail. Elles visaient à :

- Moderniser les services publics de l'emploi par leur fusion avec le réseau de gestion de l'assurance-chômage ;
- Dynamiser le marché du travail par l'introduction de plus de flexibilité dans les contrats de travail et en ce qui concerne les règles de rupture ;
- Renforcer le développement des compétences et le système d'éducation et de formation tout au long de la vie par la réalisation d'une évaluation personnelle complexe après le premier emploi – comme base de la poursuite du développement – et par une définition plus précise des compétences des différents acteurs, notamment au plan régional ;
- Rendre le travail et l'activité économique plus attrayants par la mise en place d'une réglementation appropriée des heures supplémentaires et par davantage de liberté dans la planification du travail au niveau des entreprises et des secteurs.

La flexicurité ne peut être considérée comme un principe directeur de ces réformes politiques du marché – le principal objectif est d'accroître l'efficacité du marché du travail et du travail.

L'ensemble d'initiatives mentionné plus haut a été complété par le plan de mobilisation pour l'emploi, mis en place à la fin 2008 afin d'atténuer les effets de la crise. En avril 2009, ces mesures ont été complétées par le plan d'urgence pour l'emploi des jeunes. L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la gestion des conséquences de la crise sur l'emploi, conclu le 8 juillet 2009, constitue un autre document important qui s'inscrit dans les efforts déployés pour atténuer les effets de la crise sur l'emploi (l'ANI sur la gestion des conséquences de la crise sur l'emploi).

Cet accord prévoit des mesures temporaires – en vigueur jusqu'au 1er janvier 2011 – destinées à prévenir la rupture des contrats de travail pendant la crise, à garantir un accès plus flexible à un régime de chômage partiel (mis en œuvre avant la crise), à soutenir les salariés en cas de perte d'emploi, par l'intermédiaire d'une assistance personnelle à la requalification professionnelle (le Contrat de transition professionnelle [CTP], associé à la Convention de reclassement personnalisée [CRP], qui garantit l'allocation de 80 % du dernier salaire et un soutien personnalisé à la reconversion professionnelle et à la recherche d'un nouvel emploi).

En février 2008, les Fonds d'investissement social ont été créés pour une durée de deux ans afin de renforcer le soutien à l'emploi et aux initiatives de formation professionnelle prises pendant la crise. L'accès au chômage partiel a été élargi (aux salariés de l'ensemble des secteurs, entre 600 et 1 000 heures par an) et la rémunération perçue a été augmentée (de 50 % à 60 % du salaire brut pendant 12

<sup>10</sup> Gouvernement français : Programme de réforme national 2008-2010, Paris, octobre 2008.

mois). Les travailleurs intérimaires ont été admis au bénéfice du chômage partiel. Des mesures spécifiques ont été adoptées pour les PME (« zéro charges » et accès facilité aux contrats à durée déterminée). En vue d'offrir le plus de services possibles, 2 000 agents supplémentaires ont été engagés au Pôle emploi (services publics de l'emploi), et la coopération avec les agences d'emploi privées a été renforcée.

## Formation continue et mobilité des travailleurs

Les instruments suivants sont disponibles en France : les fonds sectoriels gérés conjointement par les partenaires sociaux (OPCA), le droit individuel à la formation professionnelle (DIF), le *bilan de compétences* – examen annuel obligatoire des compétences, un système de certification de l'apprentissage antérieur (*Validation des acquis de l'expérience* - VAE) et un contrat de requalification. La mobilité des travailleurs demeure assez limitée pour des raisons culturelles et financières. Les demandeurs d'emploi ont assez récemment été obligés d'élargir leur « flexibilité géographique » au regard des offres d'emploi.

### ➤ Les fonds de la formation professionnelle (OPCA)

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1971 en France, les partenaires sociaux sont chargés de la gestion conjointe de ces fonds dans le cadre des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés). La contribution des employeurs à ces fonds est obligatoire et représente 1,6 % de la masse salariale annuelle brute. Les OPCA financent des programmes de formation, le congé individuel de formation et le bilan de compétences. Les entreprises peuvent recourir à ce fonds pour financer leurs plans de formation annuels. Si elles ne disposent pas de plan de formation, elles sont obligées d'utiliser les fonds disponibles pour financer d'autres moyens de développement des compétences des travailleurs. Si les fonds alloués ne sont pas utilisés pour la formation des salariés, l'OPCA assume la responsabilité de leur formation. La critique majeure concernant le système de formation professionnelle continue en France porte sur son caractère sélectif et l'accès privilégié des travailleurs les plus qualifiés.

### ➤ Le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPP)

Le Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FSPP) est l'une des initiatives visant à créer des possibilités de développement professionnel à l'intention des groupes les plus défavorisés. Il a été constitué comme fonds interprofessionnel, dont une partie est allouée aux représentants des groupes les plus défavorisés : les chômeurs, les jeunes salariés, les salariés les moins qualifiés, les salariés des PME et des micro-entreprises. Ce fonds est financé par une contribution à hauteur de 13 % de l'OPCA.

### ➤ Le congé individuel de formation (CIF) et le droit individuel à la formation professionnelle (DIF)

L'accord national intersectoriel instituant le DIF a été conclu le 5 décembre 2003. La transférabilité des crédits d'heures de DIF a été réglementée récemment, ainsi que le recours au DIF au cours de la période de ralentissement de l'activité économique afin de prévenir les licenciements. Le DIF peut aussi être utilisé pendant la période de chômage, pour autant que la demande soit formulée au cours de la première moitié de la période d'admission au bénéfice des prestations. Si le travailleur occupe un nouvel emploi, il doit utiliser le crédit d'heures de DIF au cours des deux premières années. Afin de renforcer la sécurité de leur carrière, les salariés licenciés ont le droit d'utiliser le crédit d'heures de DIF prévu et conservent leur assurance complémentaire santé et protection sociale pendant au moins trois mois. Les salariés ont également le droit au congé de formation rémunéré (CIF).

➤ La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Cette démarche vise à permettre une analyse anticipative et préventive des besoins de compétences et une meilleure adéquation des initiatives de formation et des besoins de compétences des employeurs. Ces compétences doivent correspondre au développement stratégique de l'entreprise. Les partenaires sociaux sont associés à des initiatives de GPEC.

➤ La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque personne, indépendamment de l'âge, du niveau d'éducation ou du statut, de valider l'expérience acquise en vue d'obtenir une certification. Trois ans d'expérience professionnelle correspondant aux matières du titre octroyé sont exigées.

➤ Le droit à une évaluation personnelle complexe après le premier emploi

Cette évaluation comprend : la création d'un examen régulier des compétences professionnelles (*bilan d'étape professionnel*), l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie et les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

La réforme du système de formation continue devait se fonder sur les recommandations formulées par le groupe conjoint le 10 juillet 2008. Elle devait se fonder sur les initiatives suivantes : la clarification des compétences des acteurs, notamment au plan régional, la définition des conditions préalables au « report des droits à la formation », la sécurisation des parcours professionnels, l'ajustement du *congé individuel de formation* (CIF) et du *droit individuel à la formation* (DIF), l'amélioration des conditions de financement de la formation continue, la modernisation des OPCA, le renforcement de la capacité d'anticipation et d'évaluation ainsi que de la transparence du système de formation continue, l'établissement d'un lien plus étroit entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail, la garantie d'un accès équitable à la formation continue pour tous. En 2009, deux nouveaux diplômes ont été créés : le premier est un diplôme de maîtrise de l'économie numérique et des langues étrangères (BII et B2i) et le deuxième est un diplôme de langues – le *Diplôme de compétences en langues* (DCL).

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle a représenté une étape importante de la réforme du système de formation professionnelle continue en France. Outre la création du *fonds pour la sécurisation des parcours professionnels* (FSPP), elle régleme la portabilité du crédit d'heures acquis au titre du DIF, apporte des modifications au plan de formation, prévoit des mesures destinées à évaluer les compétences et à développer les plans de développement professionnel (*le bilan d'étape professionnel, l'entretien en milieu de carrière, le passeport orientation et formation*).

Une agence de travail intérimaire est obligée d'élaborer des programmes de formation pour ses travailleurs. La participation de travailleurs intérimaires à des formations peut être incompatible avec l'acceptation de nouvelles missions. Il semble par conséquent difficile de garantir aux travailleurs intérimaires un niveau approprié de formation.

Actuellement, le système français ne prévoit aucune mesure particulière de soutien pour promouvoir la mobilité des travailleurs.

## Flexicurité interne/externe et accords contractuels

Comme mentionné plus haut, le contrat de travail le plus répandu en France est le *contrat à durée indéterminée* (CDI) et à temps plein. Le nombre de *contrats à durée déterminée* (CDD) et la proportion du travail intérimaire ont augmenté récemment. Les heures supplémentaires sont souvent utilisées pour gérer le travail supplémentaire. Le recours aux CDD et aux travailleurs intérimaires est dans une très large mesure déterminé par le secteur, mais concerne le plus souvent les jeunes et les seniors.

Un accord national intersectoriel très important a été signé le 11 janvier 2008 et transposé dans la loi de modernisation du marché du travail du 12 juillet 2008. Cette loi prévoit une série de changements qui visent à dynamiser le marché du travail. L'une des dispositions de la loi augmente la flexibilité des contrats de travail et de leur rupture (*rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*). Une procédure précise de licenciement négocié a été mise en place. En outre, la loi définit le nombre de travailleurs qui peuvent être licenciés et le calendrier des licenciements, afin de prévenir l'utilisation détournée de cette procédure à des fins de licenciement collectif.

Le même accord intersectoriel prévoit un contrat à durée déterminée de cinq ans à l'intention des ingénieurs et cadres afin de mener à terme des projets sans précision de la date de résiliation. Il s'agit d'un contrat de travail non renouvelable conclu pour une durée de 18 à 36 mois, qui prend fin lorsque les objectifs sont atteints. Après la résiliation de ce contrat, les salariés ont droit aux services de réintégration professionnelle, à la *validation des acquis de l'expérience* (VAE) et disposent d'une garantie de priorité à l'embauche et à l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. L'accord de janvier 2008 examiné plus haut souligne l'importance de la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC).

La CGT considère que la loi de modernisation du marché du travail de 2008 impose aux travailleurs une « flexibilité contrainte » en facilitant les licenciements (*la rupture conventionnelle*), en étendant la durée des contrats d'emploi précaires (CDD à *objet défini*, périodes d'essai plus longues), en individualisant les droits des travailleurs, les contrats de travail et les conditions de travail, ainsi qu'en exploitant les travailleurs engagés sur la base de contrats de travail qui n'en sont pas (travailleurs non salariés ou intérimaires).

La CGT souligne le problème de la relation inégale instituée par le contrat de travail en France, par lequel le travailleur est toujours subordonné à l'employeur. Ce type de relation est encore plus déséquilibré dans le cas des contrats de travail flexibles, qui exercent en outre une influence négative sur la protection sociale des travailleurs flexibles.

La CGT rejette ouvertement la flexicurité externe qui, selon la Confédération, est imposée par le gouvernement et les employeurs français.

## Politique active du marché du travail

Des réformes importantes du marché du travail ont été menées au cours de la période 2008-2009, avec pour objectif la réduction du taux de chômage à 5 % en 2012. L'une d'entre elles – la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi – a constitué la base de la fusion de l'*Agence nationale pour l'emploi* (ANPE) et du réseau de gestion de l'assurance-chômage (UNEDIC). Le deuxième texte important est la loi du 1<sup>er</sup> août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi, qui offre une base légale pour une définition précise d'une offre d'emploi raisonnable. Elle visait à personnaliser la démarche de recherche d'un emploi (*projet personnalisé d'accès à l'emploi* – PPAE). Cette approche implique l'extension du champ d'application géographique de la recherche d'un emploi et une atténuation des revendications salariales.

Le demandeur d'emploi ne peut refuser que deux offres d'emploi raisonnables avant l'exclusion de la liste des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de la réforme du marché du travail, une institution unique a été créée en 2009 : le *Pôle emploi*. Il résulte de la fusion de deux institutions : l'*Agence nationale pour l'emploi* (ANPE) et le réseau de gestion de l'assurance-chômage (UNEDIC). Cette fusion a été réalisée pour simplifier et étendre les services aux entreprises et aux demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux restent responsables de la gestion de l'assurance-chômage. L'un des différents services proposés par le *Pôle emploi* est destiné aux travailleurs dont l'assistance à la recherche d'un emploi est sur le point de s'achever (le *plan de rebond pour l'emploi*).

Le *Grenelle de l'insertion* constitue une autre initiative importante. Elle a été lancée le 2 octobre 2007 en vue de promouvoir l'emploi des groupes les plus défavorisés. L'un des accords conclus dans le cadre de cette initiative vise à créer un nouveau service public de l'emploi chargé d'assister ceux « qui sont les plus éloignés de l'emploi » et à appliquer un traitement identique aux demandeurs d'emploi admis au bénéfice des allocations de chômage et aux bénéficiaires d'un minimum social.

Un ensemble d'initiatives témoignent de la volonté d'encourager l'embauche et le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Parmi ces initiatives, il convient de citer le plan mis en place à l'initiative du gouvernement et des partenaires sociaux (le *Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors 2006-2010*) et le plan d'action destiné à promouvoir l'emploi des travailleurs plus âgés, annoncé par le gouvernement le 26 juin 2008 (le *Plan d'action en faveur de l'emploi des seniors*). Ce dernier a trois objectifs : mettre en place des mesures d'incitation à l'intention des entreprises pour le maintien à l'emploi des seniors, promouvoir la combinaison des revenus de l'emploi et de la pension et promouvoir le retour des seniors sur le marché du travail. Ces plans ont été suivis d'une série de mesures complémentaires, à savoir la suppression de la retraite obligatoire et la suppression progressive de la dispense de l'obligation de chercher un emploi. Cette dispense est importante pour les travailleurs dans toutes les tranches d'âge car ce système de *dispense de recherche d'emploi* (DRE) n'acceptera plus de bénéficiaires après 2012.

## Systèmes de sécurité sociale de soutien

Les allocations de chômage représentent environ 60 % du dernier salaire brut pour une durée n'excédant pas deux ans (entre 122 et 730 jours et jusqu'à 1 095 jours pour les salariés de plus de 50 ans). La durée des prestations dépend du moment où le salarié a acquis le droit aux allocations de chômage. Il convient de mentionner que cette « générosité » des allocations de chômage et leur durée relativement longue peuvent entraîner une démotivation à chercher un emploi. L'opposition constitue un autre élément saillant de cette organisation du système de sécurité sociale : les travailleurs qui ne sont pas admis au bénéfice des allocations de chômage et perdent leur emploi se trouvent dans une situation plus grave que les travailleurs ayant droit à ces allocations de chômage.

On estime qu'il existe un nombre considérable de travailleurs qui n'ont pas droit aux allocations de chômage. D'autres mesures ont été mises en place à leur intention (*l'allocation de solidarité*), mais souvent les travailleurs sont réticents à y recourir en raison d'un sentiment de « stigmatisation ». Il existe également une autre allocation de solidarité, le *revenu de solidarité active* (RSA), qui a remplacé le *revenu minimum d'insertion* (RMI). Il n'existe pas de mesures directes de sécurité sociale destinées à promouvoir ou à soutenir la flexibilité.

Selon l'évaluation de la CGT, la majorité des mesures adoptées après 2007 ont entraîné une aggravation des inégalités sociales. La CGT énumère les conséquences suivantes : hausse du chômage, multiplication des contrats d'emploi précaires et renforcement de l'exclusion du marché du travail, nombre croissant de personnes vivant sous le seuil de pauvreté, augmentation des discriminations, des harcèlements, du nombre de personnes qui touchent un faible salaire et des situations de travail dans des conditions difficiles. En outre, la CGT fait observer qu'aucun mécanisme de soutien aux entreprises mis en place (réduction du montant des cotisations sociales) ne s'est traduit par plus de créations d'emplois.

## Lieux de travail de grande qualité et productifs

En termes de productivité horaire, la France se situe à un niveau supérieur à celui de tous les pays de l'OCDE, à l'exception de la Norvège. Mais la France affiche de moins bons résultats en termes de productivité par travailleur, en raison d'un horaire de travail plus court<sup>11</sup>.

Des lois importantes visant à renforcer l'attrait du travail et de l'activité économique ont été adoptées récemment : la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (« loi TEPA »), la loi pour le pouvoir d'achat (« loi PA ») et le *Fonds de solidarité*. La loi TEPA prévoit l'exemption des heures supplémentaires des contributions à la sécurité sociale et des impôts sur le revenu, simplifie les règles et fixe l'augmentation de salaire par paiement d'heures supplémentaires à 25 %. La « loi PA » étend le droit aux horaires de travail plus longs et à la conversion des crédits de congés payés en salaire.

Elle permet également aux salariés dont le salaire est fixe de bénéficier de la « loi TEPA ». La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail offre davantage de latitude aux entreprises et aux secteurs dans la planification du temps de travail afin de l'adapter aux besoins de l'entreprise et des salariés. Selon la CGT, l'un des événements importants dans ce domaine a été la création des *pôles de compétitivité*, qui visent à promouvoir la R&D, à commencer par les secteurs les plus importants.

La CGT souligne également que le travail doit être au service des personnes et leur permettre d'exercer pleinement les droits de l'homme et les libertés individuelles. Seul un travail de qualité, qui ne peut être confondu avec la notion de flexibilité sur le marché du travail, peut contribuer à atteindre ces objectifs.

## Égalité hommes-femmes

Certains partenaires sociaux (parmi lesquels la CFDT) soulignent que l'égalité entre les hommes et les femmes est un thème transversal : elle fait partie de toutes les négociations et de la politique sociale convenue entre l'État et les partenaires sociaux.

Il existe en France plusieurs mesures de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. La loi française de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit la mise en place de mesures appropriées pour recenser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés. Par ailleurs, le décret d'août 2008 rétablit l'obligation d'examiner la situation des hommes et des femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés.

---

<sup>11</sup> ARITAKE-WILD : « *Joint Study on Restructuring in the "EU15"* », Bruxelles, septembre 2008, p. 20 (disponible à l'adresse : [http://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20080925101942\\_IP2---FR-Restructuring-Report---EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20080925101942_IP2---FR-Restructuring-Report---EN.pdf)).

La CGT rappelle l'obligation de négocier des accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au niveau de l'entreprise et de supprimer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes avant décembre 2010. FO indique qu'aucune réforme axée sur la flexicurité n'a été adoptée récemment dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Viabilité financière

Les informations sur la stabilité financière en rapport avec les mesures adoptées sont limitées. Toutefois, comme dans d'autres pays européens, les finances sont un sujet relativement délicat en France à l'heure actuelle. Des questions se posent quant à la viabilité financière des programmes de soutien multiples et de grande ampleur. L'efficacité de certaines mesures spécifiques (OPCA) est parfois remise en question.

La convention-cadre triennale conclue entre l'État et le FPSPP (*le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*) le 15 mars 2010 définit les activités prioritaires et garantit les moyens financiers (budget de 1,060 milliard d'euros pour 2010).

## Conclusion : Forces, faiblesses et enjeux

Selon l'évaluation réalisée par la Commission européenne, il est nécessaire de poursuivre la réforme du marché en France. Les problèmes les plus graves sont liés à la suppression de la segmentation du marché du travail, à la réduction du taux de chômage des jeunes et des seniors, à l'augmentation du taux de chômage global et à la création de lieux de travail de qualité. Les lacunes de la situation actuelle sont liées à l'organisation « traditionnelle » des relations du travail, basée sur le contrat à durée indéterminée et les droits associés à l'ancienneté, et entravent la mobilité.

Certains obstacles à la mobilité limitent la volonté des travailleurs d'étendre le champ d'application géographique du travail et les mécanismes de soutien adéquats (le logement reste un problème).

Dans une certaine mesure, la mobilité limitée semble être l'une des caractéristiques de la main-d'œuvre française et ne doit pas être ignorée. Les points forts du système actuel sont liés à l'envergure du système de formation professionnelle, qui s'est avéré financièrement viable jusqu'à présent. Cependant, le déficit public incite le gouvernement à rechercher des sources de financement supplémentaires. Les fonds de formation inutilisés peuvent par conséquent représenter une source intéressante de financement complémentaire du budget de l'État. La réforme récente du service public de l'emploi permet d'espérer la prestation de services plus ciblés, personnalisés et efficaces.

Compte tenu du nombre important de mesures différentes dans le cadre du pilier de la formation professionnelle continue ou des mesures actives du marché du travail, on peut se demander si le public ciblé n'est pas confus et peut utiliser les services sans difficulté. Surtout, la flexicurité n'est pas une notion abordée spontanément dans le cadre des discussions sur les réformes du marché du travail en France. Les représentants syndicaux préfèrent discuter des dispositions relatives à la « sécurisation des parcours professionnels » ou à la « sécurité sociale et professionnelle ».

Les représentants des employeurs portent principalement leur attention sur le maintien de la compétitivité et l'amélioration de la productivité et considèrent qu'une modernisation du droit du travail est nécessaire pour atteindre ces objectifs. Pour les syndicats, à savoir la CGT, la sécurité pour les travailleurs ne peut être garantie que lorsque les droits sociaux fondamentaux des travailleurs sont garantis.



Ces droits comprennent l'évolution de carrière (qualifications, salaire, formation professionnelle), la protection sociale (sécurité sociale, pension) et la démocratie sociale (droit de syndicalisation, rôle des syndicats, négociations collectives). Ces droits doivent être des droits individuels du travailleur transférables entre différents contextes d'emploi (ils sont maintenus durant l'emploi, la transition professionnelle et la formation professionnelle). La CGT appelle cette approche la « politique sociale sécurisée ». La CFDT souligne que les droits transférables ne doivent pas être liés au contrat de travail, mais la vie individuelle a évolué et les réglementations doivent refléter la tendance actuelle du marché du travail et l'évolution des accords contractuels.

Les principaux enjeux de la mise en œuvre de la flexicurité peuvent être résumés de la façon suivante :

- Garantir l'égalité de l'accès aux allocations de chômage et le soutien aux travailleurs employés sous différents contrats de travail ;
- Améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi ;
- Nouer des partenariats régionaux pour combattre le chômage ;
- Lutter contre le chômage de longue durée, en particulier parmi les jeunes, les immigrés et les seniors ;
- Accroître l'efficacité des systèmes existants de FPC, en garantissant un niveau de formation approprié aux salariés les moins qualifiés et aux travailleurs employés dans les PME.
- Garantir l'égalité de traitement des travailleurs employés sous contrats à durée indéterminée et sous contrats flexibles quant à la formation professionnelle, au développement de carrière et aux droits à la protection sociale.

### 3. Le rôle des partenaires sociaux

#### Remarques générales sur le rôle des partenaires sociaux

Malgré un taux de syndicalisation en France inférieur à la moyenne de l'UE (8,6 % en France en 2005 par rapport à plus de 25 % dans l'UE-25), la négociation collective représente un instrument important car sa couverture s'élève à 95 % (63 % dans l'UE-25). La présence syndicale est importante dans les grandes entreprises et pratiquement inexistante dans les PME. Le secteur public affiche le taux de syndicalisation le plus élevé. Il existe cinq confédérations syndicales principales dont les membres sont actifs dans tous les secteurs de l'économie (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC). Ces cinq organisations sont considérées comme représentatives au plan national – elles peuvent par conséquent négocier et occuper des sièges dans les organes gérés par les partenaires sociaux. Seules trois d'entre elles sont affiliées au plan européen (la CGT, la CFDT et CGT-FO sont membres de la CES). Il existe par ailleurs d'autres confédérations syndicales importantes et influentes, mais elles ne sont pas considérées comme représentatives (l'UNSA, le G10 et SUD). Les syndicats ont perdu de l'influence au fil du temps et sont de moins en moins nombreux que les représentants des travailleurs non syndiqués lors des élections aux comités d'entreprise.

Les organisations d'employeurs sont beaucoup plus implantées que les syndicats (78 %). Le MEDEF, la principale association d'employeurs, est une confédération multidimensionnelle d'organisations sectorielles et territoriales qui rassemblent des entreprises de plus de 10 salariés. Le MEDEF rassemble directement 87 fédérations qui représentent quelque 600 associations et 165 organisations régionales. Les entreprises n'en sont pas directement membres à l'échelle de la confédération. Les PME sont représentées par la CGPME et les artisans indépendants le sont par l'UPA. Ces deux organisations ont joué un rôle important dans la réduction du temps de travail dans les petites et très petites entreprises en 2002. Ces deux organisations sont affiliées au plan européen par les organisations d'employeurs correspondantes (BUSINESSEUROPE et l'UEAPME respectivement).



## Principaux instruments et niveaux d'influence

Le dialogue social en France est organisé aux trois niveaux (national, secteur-branche, entreprise). Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2006, les partenaires sociaux doivent être consultés sur tous les projets concernant le droit social. Les réformes du marché du travail entrent également dans le cadre du processus de dialogue social. Afin de renforcer l'efficacité du dialogue social, la loi de modernisation du dialogue social a été adoptée le 31 janvier 2007. Cette loi prévoit trois mécanismes de consultation différents. Le premier consiste à dialoguer avec les partenaires sociaux lorsque le gouvernement envisage de réformer les règles générales du droit du travail. Les partenaires sociaux sont obligés de communiquer s'ils souhaitent ou non négocier un accord intersectoriel. Le deuxième mécanisme est la consultation : la législation et la réglementation élaborée par le gouvernement sur la base des résultats des conférences et des négociations doivent être soumises aux organisations habituelles du dialogue social. Le troisième mécanisme – l'information – implique une réunion annuelle entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour annoncer les réformes prévues et le calendrier des négociations.

### FRANCE – PRINCIPAUX INDICATEURS DU DIALOGUE SOCIAL PAR RAPPORT À L'UE-27

	France	UE-27
<b>Couverture de la négociation collective</b>		
– en % des travailleurs couverts par des conventions collectives (2006)	95,0	63,0
<b>Taux de syndicalisation – en % des travailleurs salariés membres d'un syndicat (2005)</b>	8,6	25,3
<b>Implantation des organisations d'employeurs</b>		
– en % des travailleurs employés par des entreprises membres d'une organisation d'employeurs (2006)	78,0	s.o.

Source : EIRO – Profils de pays en ligne – EU Industrial Relations report, 2008.

Certaines mesures du marché du travail découlent directement des accords nationaux intersectoriels. Jusqu'à présent, les partenaires sociaux ont conclu les accords suivants concernant la réforme du marché du travail : sur l'assurance-chômage (janvier 2006), sur la modernisation du marché du travail (janvier 2008), sur la formation professionnelle continue (janvier 2009), sur la gestion des conséquences de la crise sur l'emploi (juillet 2009), sur la mise à disposition de travailleurs (juin 2010).

L'accord de janvier 2008 définit quel sujet/quelles mesures doivent être examinés au plan national (ex. accord sur l'assurance-chômage ou GPEC) ou au plan sectoriel (ex. placement ou renouvellement de la période d'essai).

Selon les dispositions du code du travail français, il est également possible de conclure des accords à l'échelle territoriale - ce qu'il est convenu d'appeler les accords d'intérêt local en matière d'emploi et de formation continue. Cette approche territoriale a récemment été mise en avant comme la méthode la plus efficace pour sécuriser les parcours professionnels dans des régions spécifiques. Ces types d'accords ne doivent pas aller à l'encontre des responsabilités des partenaires sociaux au plan sectoriel.

Outre les niveaux national, sectoriel et territorial, des accords peuvent également être conclus au niveau de l'entreprise (ex. GEPC et formation). Il convient de noter que l'un des syndicats, la CFTC, a créé un label de qualité pour certifier les accords innovants et conformes à ses propositions, conclus au niveau de l'entreprise.

La CGT considère qu'il est impossible de séparer les questions sociales des questions économiques et du processus de développement industriel. La Confédération revendique le droit des syndicats de participer à la gestion de l'entreprise et d'influencer ses politiques économiques.

## Développements et défis récents

Comme mentionné plus haut, l'ensemble des partenaires sociaux en France préfèrent discuter des dispositions relatives à la « sécurisation des parcours professionnels » et à la modernisation du marché du travail plutôt que de la « flexicurité ». Le concept de flexicurité n'entre pas dans le cadre général des discussions des partenaires sociaux en France. Les syndicats éprouvent une aversion manifeste pour le terme « flexicurité », car ils sont convaincus qu'il signifie généralement davantage de flexibilité pour les employeurs et moins de sécurité pour les travailleurs. Cette question est particulièrement délicate dans le contexte de segmentation du marché du travail et de l'opposition entre deux groupes de salariés – les mieux protégés (CDI) et les autres travailleurs qui ne bénéficient pas de la protection sociale. La CGT déclare ouvertement sa « résistance » aux tentatives du gouvernement d'imposer sa « conception libérale de la flexicurité ».

Selon l'évaluation réalisée par les représentants syndicaux, les entreprises sont de plus en plus souvent libérées de leurs responsabilités sociales à l'égard de leurs salariés et du territoire sur lequel elles exercent leurs activités. Pour résoudre ce problème, la CGT propose d'adapter les cotisations sociales à la situation de chaque entreprise afin qu'elle agisse de façon socialement responsable. Certains syndicats justifient leurs objections au concept de flexicurité le considérant comme un concept utile au gouvernement pour masquer des initiatives qui entraînent une régression sociale.

Les employeurs ont une perception différente et variée de la flexicurité et de son niveau de mise en œuvre. Certains d'entre eux considèrent que « certains éléments de la flexicurité sont mis en œuvre sans être désignés sous l'appellation de flexicurité ». D'autres pensent que « la flexicurité est inexistante sur le marché du travail en France, qui est trop rigide quant aux instruments, à la culture et à l'attitude ». Du point de vue des employeurs, le défi consiste à dynamiser le marché du travail en supprimant des règles trop contraignantes d'embauche et de licenciement. Ils ont à cet égard accueilli avec satisfaction la nouvelle procédure de rupture du contrat de travail. Une partie des partenaires sociaux en France considère que l'évolution récente ne concerne que des aspects particuliers de la flexicurité tandis que d'autres éléments ne sont pas suffisamment développés.

Tant les syndicats que les employeurs estiment que la stratégie européenne pour l'emploi est un élément déclenchant de certains changements ou, à tout le moins, de discussions entre les partenaires sociaux sur les sujets liés à l'emploi. Ils pensent que le débat sur la flexicurité s'inscrit dans une perspective européenne, relève de l'intérêt de l'UE et n'entre par conséquent pas dans le cadre général de leurs discussions. Ils sont convaincus que les réformes du marché du travail en France doivent être menées selon les procédures et les mécanismes existants en France. Ils préfèrent négocier des mesures concrètes que des concepts.

Le concept de mobilité semble être un thème controversé parmi les partenaires sociaux en France. Les représentants syndicaux pensent qu'il n'est ni souhaitable ni utile de contraindre les travailleurs à la mobilité. D'autres controverses concernent la mobilité professionnelle et les compétences transversales – perçues par certains comme un moyen d'éviter l'embauche de nouveaux travailleurs et de forcer les salariés à accomplir des tâches multiples. Parallèlement, la mobilité semble inévitable, et des projets ont été élaborés pour prévoir une « suspension » temporaire du contrat de travail en cas de changement de travail. Cette suspension permettrait de garantir qu'un salarié qui ne serait pas satisfait par un nouvel emploi puisse retrouver son ancien emploi sans perdre aucun de ses droits. La mobilité interne est généralement déterminée par la taille de l'entreprise.

Selon les partenaires sociaux, la loi de juin 2008 relative à « la modernisation du marché du travail » a représenté une étape importante de la réforme du marché du travail. Ils considèrent également que tous les instruments nécessaires pour faire face à la crise existaient déjà lorsque la crise s'est déclenchée. Ils doutent en revanche de l'efficacité de certaines mesures.

L'une des initiatives critiquées est la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC. Ils estiment qu'elle n'était pas nécessaire, qu'elle est onéreuse et mal réalisée en raison de l'absence du temps nécessaire<sup>12</sup>. Cette fusion a par ailleurs été réalisée en période de crise, compliquant davantage toute l'opération. Certains critiques considèrent que le *Pôle emploi* reflète les besoins des grandes entreprises, n'est pas très efficace pour les PME et les micro-entreprises et manque par ailleurs d'une perspective régionale. Selon les partenaires sociaux, des réformes sont encore nécessaires pour remettre au travail les chômeurs de façon efficace et en temps utile. Certains représentants syndicaux critiquent la GPEC, considérant que des licenciements pour des raisons économiques ont été effectués dans le cadre de la GPEC. D'autres critiques portent sur le *congé de mobilité*, qui entraîne la résiliation du contrat de travail. Les organisations d'employeurs représentant les PME et les micro-entreprises ont accueilli avec satisfaction les changements concernant leur situation particulière : l'extension de la période d'essai de un à quatre mois, favorisant l'accès des salariés des PME et des micro-entreprises à certains programmes de formation et la portabilité des droits aux soins de santé.

Selon les partenaires sociaux en France, les mesures adoptées dans le but d'atténuer les effets de la crise consistaient en des mesures de type cyclique, à savoir la mise en place de programmes de transition professionnelle et de reconversion professionnelle. En outre, certaines modifications ont été apportées pour les rendre plus effectives, faciliter leur utilisation ou les mettre à la disposition d'un public élargi (les salariés ont été admis au bénéfice des indemnités de maladie après un an de travail au lieu de deux ans, la portabilité de l'assurance-maladie après licenciement ou la portabilité du DIF ont été mises en place).

Les partenaires sociaux s'accordent à considérer que la crise a soulevé des questions quant à la stabilité du marché du travail et qu'elle représente une étape vers la mise en place de solutions plus flexibles. Ils considèrent aussi qu'elle a aggravé les problèmes structurels sur le marché du travail en France. Les partenaires sociaux ont souligné que certaines mesures visant à atténuer les effets de la crise n'ont pas été pleinement exploitées. Un exemple est le chômage à temps partiel, qui prévoit des activités de formation en période de ralentissement de l'activité économique<sup>13</sup>. Les programmes de formation ne correspondaient pas toujours aux besoins des employeurs et des travailleurs étant donné l'absence d'analyse préalable des besoins de formation. Selon les partenaires sociaux en France, il est nécessaire d'analyser la situation du marché du travail après la crise et de prévoir de futures réformes sur la base de cette analyse. Certains représentants syndicaux ne sont pas favorables à l'adoption de nouvelles réformes structurelles, tandis que certains représentants des employeurs souhaitent la poursuite des réformes. L'un des changements nécessaires mis en évidence par l'ensemble des partenaires sociaux consiste à renforcer l'efficacité des OPCA, à limiter leur nombre, à élaborer une stratégie de fonctionnement des OPCA, afin d'étoffer leur offre de formation et de mieux cibler leurs activités. Une autre série de changements devrait être destinée à adapter le droit du travail à la modernité du marché du travail, y compris l'examen de questions comme : la diversité des contrats de travail, les différentes formes d'organisation du travail, les différentes politiques relatives au temps de travail et les liens divers entre la vie professionnelle et la vie privée. Au cours des débats, les questions de la « portabilité » et de la « transférabilité » ont été examinées conjointement. Les syndicats sont généralement favorables à la « transférabilité des droits », tandis que les employeurs soutiennent la « portabilité des droits ».

---

<sup>12</sup> La CGT n'approuve pas cette initiative. Elle souligne qu'elle a notamment contribué à augmenter le chômage et les inégalités sur le marché du travail.

<sup>13</sup> La CGT considère le dispositif de chômage partiel comme l'une des mesures qui ont limité la détérioration du marché du travail pendant la crise. La Confédération critique néanmoins son accès limité.

Les partenaires sociaux en France s'accordent à considérer que la situation actuelle est « compliquée »<sup>14</sup>. Ils pensent que les négociations entre les partenaires sociaux sont actuellement plus difficiles et que le climat dans lequel se déroule les négociations est moins favorable. Il existe des tensions entre les organisations. Les pouvoirs publics semblent chercher à influencer davantage la définition des sujets des négociations bilatérales ainsi que le calendrier des négociations. Une autre controverse est liée à la transposition rapide des accords entre les partenaires sociaux dans la législation tandis que les sujets ne faisant pas l'objet d'un accord dans le cadre des négociations sont laissés de côté et ne sont pas pris en considération dans la réglementation.

---

<sup>14</sup> La CGT souligne même « un manque de négociations sérieuses et loyales » tant au plan national qu'au niveau de l'entreprise. En outre, la Confédération considère que la politique nationale écarte les partenaires sociaux, en particulier les syndicats.

## Exemples de bonnes pratiques dans le domaine de la flexibilité et de la sécurité du marché du travail

### **Exemple 1 : Sécurisation des parcours professionnels dans le secteur du tourisme**

La CGT Rhône-Alpes, en coopération avec Jeunes Emplois Mobilité et l'UNAT Rhône Alpes, a mis en œuvre un projet pilote visant à soutenir le développement professionnel des jeunes travailleurs saisonniers dans le secteur du tourisme.

Le principe de base du projet consistait à associer le travail et la formation (contrats de professionnalisation). Chaque participant était employé dans le cadre d'un contrat de travail saisonnier dans le secteur du tourisme et participait à un programme de formation – deux plateformes de formation ont été créées en coopération avec des entreprises actives dans le secteur du tourisme social. Ce « contrat combiné » – travail et formation – devait déboucher sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à la fin du projet de 15 mois.

Afin de faire de cette initiative une réalité, il était nécessaire de trouver des promoteurs du projet, de créer des réseaux, de trouver des employeurs disposés à assumer cette responsabilité et de se doter des moyens financiers. Les promoteurs ont été : JEMRA, des missions locales, des formateurs, 4 entreprises actives dans le secteur du tourisme social, l'État et les autorités régionales.

Cette initiative a été financée conjointement par : l'État, les autorités régionales et la contribution financière des employeurs. Au total, 190 000 euros ont été dépensés pour la conclusion de contrat de professionnalisation de 45 jeunes travailleurs. Un examen des résultats (le bilan d'étape) a révélé le degré élevé d'efficacité du projet : 37 des 45 jeunes travailleurs ont un emploi stable, 7 sont en voie de trouver un emploi stable et seul un participant n'est pas parvenu au terme du programme avec succès. Cette initiative devrait se répercuter et de nouveaux projets devraient couvrir davantage de personnes travaillant dans le secteur du tourisme en Rhône-Alpes.

Dans cet exemple, les partenaires sociaux ont joué le rôle d'instigateurs et de négociateurs.

*Source : CGT, questionnaire, mai 2010.*

### **Exemple 2 : Accord interprofessionnel pour le développement des compétences**

Les partenaires sociaux siégeant à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE) de Franche-Comté ont décidé de conclure un accord de développement des compétences. Cet accord conclu en 2007 avait pour objectif l'adaptation aux changements se produisant au sein des professions, le transfert des compétences et la sécurisation des parcours professionnels. Cette initiative est basée sur le renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise, afin de contribuer à la sécurisation de l'emploi par la mise en œuvre du DIF, du plan de formation, de la VAE, du passeport formation, conformément à l'ANI.

En septembre 2008, un groupe de travail a été constitué au plan régional pour établir un « passeport de compétences » qui pourrait être utile dans toutes les entreprises, en particulier dans l'industrie automobile. Les parties au projet sont : l'État, via le service public de l'emploi, les autorités régionales, l'AFPA, le Pôle emploi, les syndicats et les organisations d'employeurs, y compris l'UIMM. Cette initiative vise à améliorer la protection sociale des travailleurs dans l'industrie automobile, avec une attention particulière pour 4 000 à 5 000 travailleurs temporaires. Dans cet exemple, les partenaires sociaux ont joué le rôle d'instigateurs et de négociateurs.

*Source : CGT, questionnaire, mai 2010.*

## Points essentiels

Il ressort du point de vue de l'auteur du présent rapport et de la discussion de l'exemple français lors du séminaire de groupe de Paris les points clés suivants :

- *Des partenaires sociaux français considèrent les 8 principes européens de la flexicurité comme des déclarations susceptibles d'interprétations diverses. Ces interprétations peuvent varier considérablement et se contredire, même selon les intentions de la CE ;*
- *La France est assez loin de transformer ces intentions en stratégies et en actions concrètes ;*
- *Il convient de trouver des solutions appropriées pour soutenir les PME et leurs travailleurs afin de garantir la flexibilité et la sécurité pour chacun ;*
- *Il est nécessaire de mettre les services publics de l'emploi à la disposition de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut ;*
- *Des opposants au concept de flexicurité soulignent qu'ils ne sont pas opposés au concept en tant que tel, mais aux modalités de sa mise en œuvre en France ;*
- *L'introduction de solutions liées à la flexicurité impose de revisiter le contrat social en France, ses dimensions internes et externes.*
- 

## Sources et références

### Réponses aux questionnaires, entretiens et autres contributions

Trois confédérations syndicales ont envoyé leurs réponses aux questionnaires : la CGT, FO et la CFDT. Dans le cadre des projets, des entretiens ont été menés au cours du projet auprès des représentants des organisations de partenaires sociaux (APCM, CFDT, CGPME, CGT, FO, MEDEF, UPA et le représentant français pour le CEEP) du 19 au 21 juillet 2010.

Des représentants des partenaires sociaux français (la CGT et le MEDEF) ont présenté deux exposés lors du séminaire par pays à Paris les 31 janvier et le 1<sup>er</sup> février 2011.

### Ressources supplémentaires

1. EIRO : en ligne, « *France : Industrial relations profile* », actualisé le 17 décembre 2007, ([http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france\\_2.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france_2.htm)).
2. EIRO : en ligne, « *France: flexicurity and industrial relations* », actualisé le 15 septembre 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/fr0803039q.htm>) Eurofound : « *Working Poor in Europe 2007* », Dublin, 2008.
3. Commission européenne : « *Prévisions économiques du printemps 2010* », Bruxelles, mars 2010.
4. Commission européenne : « *Rapport sur l'emploi en Europe 2009* », Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009.
5. Commission européenne : *Rapport annuel d'activité / Évaluation annuelle par pays*, Bruxelles, décembre 2008.
6. Commission européenne : « *Progress on the implementation of the European Economic Recovery Plan* », Bruxelles, juin 2009.

7. Commission européenne : « *Industrial relations in Europe 2009* », Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009.
8. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : Enquête sur les entreprises en Europe 2009, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2009.
9. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : « *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report* », Dublin, 2007.
10. Gouvernement français : Programme d'action national pour la croissance et l'emploi (2008-2010), Paris, octobre 2008.
11. Gouvernement français : Rapport sur la mise en œuvre du programme d'action national 2008-2010, Paris, octobre 2009.
12. Glasner, V., Kuene, M. : « *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe* », ETUI, *Policy Brief*, Numéro 1/2010, Bruxelles, 2010.
13. OCDE : Regards sur l'éducation 2009, Paris, 2009.
14. Banque mondiale : « Indicateurs du développement dans le monde 2008 ».