



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Numéro 25

Décembre 2021

# Les cahiers

du chatefp



COMITÉ  
*d'histoire*

des administrations chargées du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

# **LES CAHIERS DU COMITÉ D'HISTOIRE**

**Recueil de discours « marquants » prononcés par  
des ministres du travail. 2002-2021**

**Cahier n°25  
2021**

**Comité d'histoire des administrations chargées du  
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

En application du Code de la propriété intellectuelle, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

Ministère du travail  
Paris 2021  
ISSN n°1628-2663

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>FRANÇOIS FILLON</b> .....	<b>7</b>
Déclaration sur l'instauration du RMA et les politiques locales en faveur de l'emploi .....	9
Discours sur la réforme des retraites .....	13
Déclaration sur les réformes au niveau européen sur le marché du travail et le développement de l'emploi .....	23
<b>GERARD LARCHER</b> .....	<b>27</b>
Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail et priorités de la politique du travail .....	29
Centenaire du Ministère du travail .....	37
Le dialogue social, la négociation collective et la concertation avec les partenaires sociaux .....	45
<b>XAVIER BERTRAND</b> .....	<b>51</b>
Discours de clôture de la conférence sociale tripartite : égalité professionnelle et salariale homme-femme .....	53
Présentation du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail .....	61
Réunion des ministres du travail du G20 .....	69
<b>XAVIER DARCOS</b> .....	<b>73</b>
Discours sur la réaffirmation du principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe .....	75
Discours sur la pénibilité, l'emploi des seniors et l'âge de la retraite .....	79
Prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail et la mise en place du deuxième Plan santé au travail .....	83
<b>ÉRIC WOERTH</b> .....	<b>87</b>
Accueil et l'hébergement des personnes âgées dépendantes .....	89
Les comptes de la Sécurité sociale .....	93
Conférence de presse sur les grandes orientations de la réforme des retraites .....	97
<b>MICHEL SAPIN</b> .....	<b>105</b>
La convention nationale de l'encadrement de Pôle Emploi.....	107
Déclaration devant la commission nationale de la négociation collective-Le SMIC .....	113
Présentation du projet de loi portant création du contrat de génération.....	117

<b>FRANÇOIS REBSAMEN</b> .....	<b>125</b>
Discours sur la présentation de la campagne d'apprentissage .....	127
Présentation du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi .....	129
Déclaration sur le bilan 2014 de la négociation collective .....	135
<b>MYRIAM EL KHOMRI</b> .....	<b>139</b>
Projet de loi Travail « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ves » .....	141
Discours sur le « Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté » .....	149
<b>MURIEL PÉNICAUD</b> .....	<b>153</b>
Présentation du programme de travail sur la refonte de notre modèle social .....	155
Projet de loi de ratification des ordonnances pour le renforcement du dialogue social....	159
Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel .....	167
<b>ÉLISABETH BORNE</b> .....	<b>177</b>
Examen des crédits de la mission « Travail-Emploi » .....	179
Mise en œuvre du déconfinement .....	191
Mesures d'urgence en faveur des intermittents de l'emploi .....	203
<b>PUBLICATIONS DU CHATEFP</b> .....	<b>217</b>

# Introduction

Ce cahier s'inscrit dans le sillage de la publication en 2016 et en 2017 des Cahiers n°20 et 21 portant sur les discours « marquants » des ministres du travail entre 1906 et 2002.

Quelques mots sont nécessaires pour expliquer les raisons, les objectifs d'un tel recueil.

L'histoire politique de notre pays est balisée par quelques « grands discours », souvent cités, rarement lus, parfois oubliés. Il ne faudrait pas dire à la vue de ce recueil de discours - encore un.

Acteurs-clés des réformes décidées par les gouvernements, les ministres du travail sont au cœur de l'évolution heurtée des rapports sociaux et des conquêtes légitimes, fruits de la prise en compte de la double fonction régulatrice et protectrice de leurs administrations. Il est clair que les textes retenus portent la marque du contexte dans lequel ils ont été écrits. Néanmoins, ils constituent une matière riche d'enseignements au travers des réflexions et des débats qu'ils ont et pourraient susciter. Ils font écho à des événements marquants et aux progrès de la législation, reflets de la modification du champ social, incluant progressivement, condition du travail salarié, SMIC, retraite, plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, dialogue social, formation professionnelle, mise en œuvre du confinement, mesures d'urgence en faveur des intermittents de l'emploi...

Si ce dernier tome des discours peut être un outil de travail pour les chercheurs et tous ceux qui s'intéressent à l'histoire du ministère du travail, il n'aura pas manqué son but.

J'espère que ce recueil de discours trouvera une résonance particulière auprès des agents des ministères sociaux.

Agnès JEANNET, présidente du CHATEFP



## François FILLON



Site de l'Assemblée nationale

*Né au Mans (Sarthe) le 4 mars 1954. Titulaire d'un diplôme d'études approfondies en droit public, il devient assistant parlementaire de Jean LE THEULE, député gaulliste (1976). Il sera son chef adjoint de cabinet au ministère des transports (1977-1978) puis au ministère de la défense (1980). Il est ensuite chef du service des travaux législatifs et parlementaires au cabinet du ministre de l'industrie en 1981. Élu conseiller général (février 1981 - 1998) puis député (juin 1981 - 2004 ; 2007 - 2012), maire de Sablé-sur-Sarthe (1983 - 2001), président du conseil général de la Sarthe (1992 - 1998). Nommé ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche (30 mars 1993 – 11 mai 1995), ministre des technologies de l'information et de la poste (18 mai – 7 novembre 1995) puis ministre délégué à la poste, aux télécommunications et à l'espace (7 novembre 1995 – 2 juin 1997). Il fait voter la fin du monopole de France Telecom et le principe de l'ouverture de son capital. Il est élu président de la Région Pays de la Loire (1998 - 2002). Élu conseiller municipal de Solesmes (Sarthe, 2001 - 2014). Nommé ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité (7 mai 2002 – 30 mars 2004), il fait voter la réforme des retraites (2003), supprime les « emplois jeunes », crée des « contrats jeunes en entreprises » ainsi que le « revenu minimum d'activité ». En 2004, il est battu aux élections régionales mais est élu sénateur (2004 - 2007). Nommé ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (31 mars 2004 – 31 mai 2005), il devient Premier ministre (17 mai 2007 – 15 mai 2012). Il procède à une nouvelle réforme des retraites (2010). Élu député de Paris (2012 - 2017), il est candidat à la Présidence de la République en 2017. Battu, il se retire de la vie politique.*



**Déclaration sur l'instauration du RMA (Revenu minimum d'activité) et les politiques locales en faveur de l'emploi,  
(Journée nationale des plans locaux pour l'insertion et l'emploi à Paris, le 26 mars 2003)**

Mesdames et Messieurs,

C'est avec beaucoup de plaisir que j'interviens aujourd'hui devant vous, et je remercie MM. Jacques BAUMEL et Pierre de SAINTIGNON de me donner ainsi l'occasion de vous témoigner de mon intérêt pour le rôle que jouent les PLIE dans l'insertion et l'emploi. Cette journée est pour vous l'occasion de faire le point sur l'évolution des politiques territoriales de l'emploi et de confronter vos expériences. Elle vous permet aussi de tracer quelques perspectives pour vos actions futures.

Permettez-moi de souligner d'abord les vertus de la méthode partenariale à l'œuvre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques au niveau des PLIE. Par définition, un PLIE tisse des liens avec l'État, la Région, le département. Il noue des partenariats avec l'ANPE, les entreprises du bassin d'emploi, les partenaires sociaux, ou encore les structures associatives qui œuvrent pour le développement de l'emploi et la lutte contre le chômage. Il façonne ainsi, sur son territoire, une stratégie cohérente pour l'emploi et l'insertion.

C'est justement cette méthode que le Gouvernement souhaite s'inspirer afin de la diffuser plus largement, au travers des actions qui sont actuellement engagées pour l'emploi et l'insertion.

A vous qui êtes les maîtres d'œuvre des politiques locales d'insertion et d'emploi, je souhaite expliciter les orientations en matière d'emploi et de formation qui ont été discutées avec les partenaires sociaux lors de la Table Ronde pour l'Emploi du 18 mars dernier.

En premier lieu, la politique de l'emploi et d'insertion doit être plus active. Nos concitoyens ne doivent pas être marginalisés ni cantonnés dans l'assistance. L'insertion sociale et professionnelle implique nécessairement de s'appuyer sur la valeur de l'effort et du travail.

C'est d'ailleurs une constante de l'insertion par l'économique que de refuser la logique de l'assistance, et de valoriser le travail pour tous, car le travail constitue un facteur irréductible de développement personnel et de liberté. Oui, le travail est une valeur forte de notre société ! Oui, le travail en est un ciment ! Oui cette valeur travail doit être mise en avant et pleinement reconnue !

Voilà pourquoi nous envisageons d'instaurer le Revenu Minimum d'Activité, qui complétera le RMI. Le RMA permettra d'associer au bénéfice d'une allocation l'exercice d'une activité salariée qui constitue la première étape du retour à l'emploi, qu'il soit marchand ou non marchand.

Il ne s'agit pas de stigmatiser les Rmistes. Au contraire, il s'agit de leur donner le moyen de s'insérer dans la société et de trouver leur place professionnelle, en activant les dépenses liées au RMI. Les partenaires sociaux ont fait de même lorsqu'ils ont créé la mesure qui permet de faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, par l'attribution d'une aide dégressive aux employeurs, dans la limite de la durée des droits

aux allocations chômage acquis par le demandeur d'emploi. C'est cette logique de l'activation des dépenses, au moment même où le département devient le responsable du RMI, qu'il nous faut valoriser.

Le RMA sera ainsi l'un des dispositifs qui peut nous conduire à renforcer systématiquement l'incitation à l'emploi dans notre système social de prélèvements et de prestations. Ce doit être la première marche de l'insertion, qui débouche ensuite sur un emploi de droit commun, un CIE ou un contrat aidé dans le secteur non marchand lorsque l'accès immédiat à l'emploi de droit commun non aidé n'est pas envisageable.

La mise en place du RMA s'accompagnera également d'une réforme des contrats aidés dans le secteur non marchand. Notre politique vise à la fois à concentrer l'aide de l'État sur les publics les plus en difficulté (à la différence des emplois jeunes), et à miser sur la qualité de l'insertion dans l'emploi (à l'image des contrats jeunes en entreprise). C'est cette synthèse que je souhaite réaliser à travers la réforme des CEC et des CES.

Ces deux dispositifs seront réunis en un seul contrat d'accompagnement renforcé dans l'emploi pour le secteur non marchand. Les paramètres de ce contrat (durée, nombre d'heures, actions d'accompagnement et de formation) seront définis localement, en fonction de la situation de la personne et du parcours d'insertion qui sera mis en place. Autre différence sur laquelle je souhaite insister : l'aide de l'État aux employeurs devra se justifier par la qualité des actions d'accompagnement mises en œuvre et les perspectives d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat.

Nous conduisons cette réforme du RMI et des emplois aidés dans un esprit d'ouverture et de concertation. La mission confiée au sénateur SELLIER permettra d'entendre l'ensemble des acteurs du terrain et de dégager des propositions. La mise en œuvre de ces réformes interviendra ensuite avec le dépôt d'un projet de loi au parlement.

En attendant leur mise en œuvre, le Gouvernement a réexaminé, comme je l'avais annoncé, les moyens consacrés aux CES et aux CEC, compte tenu de la situation de l'emploi. Il a décidé de les augmenter dans la même proportion que les aides à l'emploi dans le secteur concurrentiel, avec la relance du CIE. 80 000 CES supplémentaires permettront, au second semestre, de maintenir le rythme actuel de création de 20 000 emplois par mois, et 80 000 chômeurs de longue durée pourront retrouver le chemin de l'emploi en entreprise, grâce au CIE.

Enfin pour améliorer l'insertion des jeunes, le Gouvernement mettra également en place le contrat d'insertion dans la vie sociale (le CIVIS). Il s'agit d'inscrire au cœur des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle l'instrument d'un projet d'insertion, qui fera l'objet d'un contrat entre le jeune et la collectivité. Cette notion d'engagements et d'obligations réciproques est un gage d'efficacité et de responsabilité dans la démarche d'insertion. Les jeunes pourront bénéficier d'un accompagnement renforcé dans l'emploi, d'un appui dans un projet de création d'entreprise. Ils pourront également dans le cadre d'un partenariat État/Régions, travailler pendant trois ans dans une association, sur des missions d'utilité sociale. Cette faculté leur offrira une première expérience professionnelle, le cas échéant validée au titre des acquis de l'expérience.

La finalité du CIVIS reste l'insertion dans un emploi durable, à l'issue du parcours. Nous nous appuyerons sur les conclusions de la mission du sénateur GOURNAC pour affiner ce projet. 25 000 emplois d'utilité sociale seront d'ores et déjà créés d'ici 2004.

Le principal défi que nous devons aujourd'hui relever, c'est de parvenir à articuler le court terme et le long terme. Nous devons répondre à l'augmentation du chômage que nous observons depuis mai 2001, mais sans nous écarter du cap des réformes à moyen terme qu'il faut conduire : encourager l'emploi et l'incitation au travail dans nos politiques sociales, mettre en place l'Assurance emploi en développant la formation tout au long de la vie pour, augmenter les taux d'emploi, trop faibles en France, et en particulier maintenir en activité les salariés jusqu'à l'âge de la retraite. Ces réformes ont été trop longtemps différées. On a préféré imposer la réduction du temps de travail, ou alourdir les contraintes pesant sur les entreprises et les initiatives, tant individuelles que locales. Il faut inverser le mouvement. Rendre sa place au travail, comme élément fédérateur de notre société, favoriser les expérimentations régionales et locales, desserrer les carcans administratifs.

Une des clefs pour y parvenir, c'est sans doute l'innovation. Or, les PLIE constituent un dispositif original et innovant, aussi bien dans les parcours qu'ils mettent en place pour les personnes en difficulté que dans les partenariats qu'ils mobilisent. Je soulignerai quelques-unes de ces originalités.

En premier lieu, les PLIE proposent des solutions ou des parcours indépendamment de schémas pré établis pour telle ou telle catégorie de public en difficulté. Il s'agit d'une réponse adaptée à la situation de la personne, qu'elle soit jeune ou moins jeune, femme ou homme, handicapé, chômeur, bénéficiaire du RMI ou d'autre minima social.

En second lieu, le PLIE développe une approche globale de la personne, de ses difficultés, et propose des actions à la fois sociales et professionnelles, pour lever tous les obstacles à l'emploi.

Le PLIE a en quelque sorte préfiguré l'image du parcours individualisé vers l'emploi, qui est aujourd'hui présent dans la plupart des discours et des dispositifs d'insertion : accueil, orientation, accompagnement social, et professionnel, mise en situation de travail, formation professionnelle.

Enfin, le PLIE développe une logique de résultat, à travers les objectifs de sortie positive vers l'emploi qu'il s'assigne en matière d'insertion. Près de 6 sorties sur 10 se traduisent par un emploi d'au moins 6 mois et les 2/3 des sorties se font en entreprise.

C'est la raison pour laquelle je me réjouis de l'extension du réseau des PLIE depuis 1998, et du développement des solidarités intercommunales. Le Gouvernement poursuivra son appui, notamment au travers des crédits du FSE. Pour en faciliter et accélérer le paiement, une convention cadre a ainsi été conclue à la fin de l'année dernière.

Je voudrais à présent ouvrir quelques pistes pour l'avenir. Au titre des réformes de structures dont notre pays a besoin, le Gouvernement a engagé un ambitieux programme de décentralisation, qui peut susciter auprès de certains d'entre vous des interrogations. C'est bien naturel.

En aucune façon, la décentralisation et le renforcement de l'acteur régional ne sont de nature à remettre en cause le rôle des PLIE. D'abord parce que la politique d'insertion et d'emploi aura de plus en plus une dimension partenariale. Le rôle des PLIE demeurera donc important pour coordonner et garantir la cohérence des interventions sur un territoire. Ensuite, parce que les communes et les groupements communaux sont au cœur de l'insertion et de la mise en œuvre des solidarités de proximité.

Ni l'État qui reste le garant des politiques de l'emploi, ni les autres collectivités locales n'ont vocation à remettre en cause cette fonction des communes et des groupements intercommunaux. La décentralisation doit être un moyen de redistribuer de façon dynamique du pouvoir d'initiative, et non de le restreindre pour telle ou telle collectivité. La subsidiarité doit concerner toutes les institutions et ne pas s'arrêter à sa porte !

Je sais que vous avez dégagé des propositions en ce sens. Je puis vous garantir que la décentralisation s'appuiera sur les acquis des PLIE sur l'insertion et l'emploi. Je pense que la mise en œuvre des réformes que j'ai annoncées, RMA, CIVIS notamment, en sera une concrétisation.

L'autre perspective sur laquelle je souhaiterai insister, c'est le retour à l'emploi dans l'entreprise. Les PLIE montrent que l'entreprise peut proposer des emplois, y compris pour des publics en grande difficulté, puisque c'est plus de la moitié des sorties dans l'emploi. Il ne faut pas que les dispositifs publics les orientent systématiquement vers le secteur non marchand. Le développement de liens avec le monde de l'entreprise permet de développer des passerelles aboutissant à une insertion durable. Le renforcement des relations avec les milieux économiques, le plus en amont possible du processus d'élaboration du PLIE, constitue un facteur clef de sa réussite.

La construction de parcours pour aboutir à une insertion durable dans l'emploi rejoint l'ambition du CIVIS, en direction des jeunes en difficulté. Les missions locales pour l'emploi, dans la poursuite et l'accompagnement des jeunes, ainsi que les PLIE, dans la construction de ces passerelles vers les entreprises, devront jouer leur rôle dans la réussite du dispositif.

La mission parlementaire du sénateur GOURNAC formulera à cet égard, j'en suis sûr, des propositions intéressantes, de nature, je l'ai déjà dit, à reconnaître votre place dans ces actions.

Voici, Mesdames et Messieurs, notre feuille de route commune, pour réussir l'insertion dans l'emploi des personnes en difficulté, pour intégrer tous nos concitoyens dans notre pacte social. Nous avons besoin de toutes les énergies. Vous pouvez être assurés de mon soutien et de la détermination du Gouvernement.

## **Discours sur le projet de loi portant sur la réforme des retraites (Sénat, 7 juillet 2003)**

Monsieur le Président,  
Monsieur le Rapporteur,  
Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Après 10 ans de rapports, de commissions et d'hésitations, j'ai l'honneur de présenter devant le Sénat la première réforme globale de notre système de retraite depuis l'après-guerre.

C'était un engagement du Président de la République souscrit avec les Français. Nous le mettons en œuvre. A l'occasion de sa déclaration de politique générale du 3 juillet 2002, le Premier ministre a fixé le calendrier de cette réforme. Nous l'avons scrupuleusement respecté.

Le premier temps fut celui du dialogue social.

Durant près de quatre mois, du début février à la mi-mai, j'ai – avec Jean-Paul DELEVOYE – écouté, dialogué et négocié, avec l'ensemble des partenaires sociaux, sur tous les aspects de la réforme.

Cette longue phase de concertation a porté ses fruits :

- Elle a offert à toutes les organisations syndicales l'occasion d'apporter des contributions utiles à notre réflexion et à la rédaction de notre projet ;
- Elle a permis de trouver un accord le 15 mai 2003.

Dans cette négociation, j'ai la certitude d'être allé au bout des limites de ce qu'autorise l'intérêt général. Nous avons bâti un projet équilibré.

Ce projet traverse les pratiques culturelles, économiques et sociales de notre pays. Il révèle à la fois les nœuds de la France et les défis qu'elle doit surmonter. Il est un miroir au travers duquel se reflète :

- Le vieillissement de notre société
- La perception de la notion de travail
- L'esprit de justice et d'équité
- La nécessaire conciliation entre le collectif et l'individuel.

C'est autour de ces quatre thèmes que je me propose d'engager le débat avec vous.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

La France va bientôt vivre une révolution unique dans son histoire : celle du vieillissement.

Tout va basculer dans moins de trois ans. Entre 2006 et 2010, la France subira les effets d'un ciseau démographique sans précédent avec le départ massif à la retraite de la génération du baby-boom.

Nous ne serons alors qu'au prologue.

A partir de 2010, le vieillissement est appelé à s'accélérer du fait principalement de l'allongement de la vie. La proportion des plus de 60 ans par rapport aux 20-59 ans en âge d'activité sera de 54% alors qu'elle était de 39% en 2000. A cela s'ajoute une fécondité insuffisante provoquant cette fois-ci un vieillissement de la population par le bas. Du coup, le poids des plus de 45 ans s'accroît aux dépens des générations plus jeunes d'actifs.

Ces mutations démographiques, il est de notre devoir d'en mesurer les implications.

Nous les abordons aujourd'hui à travers ce projet. Mais le vieillissement va bouleverser la société française dans toutes ses dimensions et nous obligera à changer nos façons d'envisager l'avenir et de travailler, de gérer les temps de la vie, de percevoir l'identité et le rôle de chaque âge, de concevoir les rapports entre les générations...

Ces données, Mesdames et Messieurs les sénateurs, il nous faut les garder à l'esprit.

Pour autant, l'avenir de nos régimes de retraites ne saurait être décidé ici et maintenant une bonne fois pour toutes. Au cours des vingt prochaines années, les effets du basculement démographique devront être constatés et accompagnés.

C'est pourquoi nous avons décidé de placer au cœur de notre projet la progressivité et le pilotage. Ce sont là les principes d'une réforme en continu, avec des rendez-vous réguliers.

Mesdames et Messieurs les sénateurs, ce basculement démographique soulève un enjeu politique : faut-il répondre collectivement ou individuellement au défi du vieillissement ?

C'est le débat entre répartition et capitalisation.

Ce débat, le gouvernement l'a tranché.

Notre projet de loi n'a qu'un seul but : assurer la viabilité et la pérennité de la répartition.

Ce choix est politique.

Nous choisissons la répartition parce que son principe est un de nos consensus. Nous choisissons la répartition parce qu'elle épouse la cause de la République !

Mais ce choix de la répartition est exigeant. Il impose de définir l'intérêt général. Il suppose de rester ferme face aux requêtes des intérêts particuliers.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Avec la révolution du vieillissement, l'autre grande question soulevée par cette réforme est la relation des Français avec la notion même de travail. Le débat sur l'avenir de nos retraites est d'abord un débat sur la place du travail en France. Les crispations autour de l'allongement de la durée de cotisation le montrent.

Nous privilégions effectivement l'augmentation du taux d'activité et donc de la durée de cotisation, pour combler le déficit de nos régimes par répartition à l'horizon 2020.

Demander à tous de travailler un peu plus, pour leur assurer un haut niveau de retraite sans accroître la pression fiscale qui est déjà l'une des plus élevées d'Europe : c'est là, la clef de voûte de notre projet. Ce que nous proposons, c'est un effort collectif par le travail pour sauver le cœur du pacte social : la solidarité entre les générations.

Vous le savez, l'âge moyen de cessation d'activité des salariés est, en France, l'un des plus faibles de tous les pays industrialisés : nous sommes au 23<sup>ème</sup> rang des 29 pays de l'OCDE. Nous cumulons le triste record du taux d'activité des seniors le plus bas et celui du plus fort chômage des jeunes, preuve s'il en est qu'un départ à la retraite ne libère nullement la place pour un jeune. Tel est le résultat des politiques malthusiennes qu'il s'agit de renverser.

Ce renversement suppose une redéfinition sociale de l'âge de travailler. Si le choc démographique le rend indispensable, il la facilite aussi.

Il la rend indispensable parce que nous arrivons à une époque où le nombre de sexagénaires va dépasser celui des jeunes de moins de vingt ans. Nous avons d'ores et déjà les étudiants les plus âgés et les retraités les plus jeunes des pays comparables au nôtre. La France est seule à être arrivée à cette situation incroyable où une seule génération – parmi des familles qui en comptent trois ou quatre – travaille !

La conclusion s'impose : sans augmenter le taux d'activité des Français, il n'y aura bientôt plus suffisamment d'actifs, non seulement pour payer les retraites, mais pour assurer ne serait-ce que le développement économique du pays !

Mais l'allongement de l'espérance de vie est l'autre grande donnée du choc démographique. Depuis les années 1930, l'espérance de vie a augmenté de 18 ans pour les hommes et de 21 ans pour les femmes. A 60 ans, nous ne serons bientôt qu'aux deux tiers de notre existence.

C'est cette donnée qui permet raisonnablement de tabler sur l'augmentation du taux d'activité qui nous fait tant défaut. Pourtant, elle n'a jamais été prise en compte dans le financement des retraites.

C'est précisément ce que nous nous proposons de faire.

Jusque-là, l'augmentation de l'espérance de vie après 60 ans ne bénéficiait qu'à la retraite. Il semble normal qu'elle se traduise désormais par une augmentation proportionnelle de la vie active et de la retraite, ce d'autant plus que la vie active est déjà réduite par le recul constant de l'âge de fin d'études.

Pour y parvenir, le projet de loi qui vous est soumis repose sur un mécanisme simple : maintenir inchangé à l'horizon 2020 le partage actuel entre vie active et retraite. Le temps de la retraite continuera à augmenter et à bénéficier des gains d'espérance de vie. C'est une bonne chose. Mais le temps de vie active pour financer les retraites devra augmenter aussi.

Cet allongement de la durée d'activité et d'assurance pour toucher une retraite à taux plein, en fonction de l'espérance de vie, est la meilleure garantie, la plus juste et la plus sûre, pour assurer un haut niveau de retraite sans reporter sur les actifs de demain une charge écrasante.

La durée d'assurance doit d'abord être la même pour tous : ce préalable est une nécessité au regard de l'équité.

Une fois l'étape des 40 ans atteinte en 2008 dans les régimes de la fonction publique, la durée de cotisation augmentera très progressivement pour tout le monde de la même manière. La stabilisation du rapport entre temps de travail et temps de retraite nous conduira à une durée de cotisation de 41 ans en 2012.

Cette évolution, je n'ai pas voulu qu'elle soit automatique. Une commission de garantie des retraites, spécialement constituée à cet effet, se réunira périodiquement, d'abord en 2008 puis en 2012, pour faire des propositions à partir de l'observation des données.

Ces rendez-vous permettront un pilotage dans la durée de notre système de retraites.

L'augmentation programmée de cette durée serait en effet impraticable, si aucun progrès n'était constaté quant à l'âge réel de cessation d'activité des Français. C'est pour cette raison que nous ne proposons pas d'augmenter dès 2004 la durée de cotisation dans le secteur privé. C'est également la raison pour laquelle nous avons fixé un objectif réaliste tendant à faire passer l'âge moyen de cessation d'activité de 57.5 ans aujourd'hui à 59 ans en 2008.

La France a cinq ans pour préparer ce premier rendez-vous.

Réussir suppose un profond changement pour limiter la tendance au départ précoce des actifs qui caractérise notre marché du travail.

Pour y parvenir, il est d'abord indispensable de recentrer nos dispositifs de préretraite. Nous ne pouvons plus nous permettre d'encourager le départ précipité des salariés âgés, comme l'ont fait la plupart des pays européens depuis quinze ans.

Certes, les préretraites ne peuvent être supprimées du jour au lendemain. Mais il faut rapidement en limiter la portée aux métiers les plus pénibles justifiant un départ anticipé et les réserver aux plans sociaux lorsque la survie de l'entreprise est en jeu.

Au-delà des préretraites, le défi est d'inciter le monde du travail à réinvestir l'emploi, la carrière et la formation des salariés âgés.

Pour ce faire, il est indispensable de changer le regard des entreprises sur les salariés de plus de 55 ans, mais aussi de changer le regard qu'ils portent sur eux-mêmes.

Notre projet de loi propose ainsi une série de dispositions afin de repenser la place des seniors dans l'entreprise, de leur trouver des activités complémentaires ou encore de miser sur la transmission des savoirs et des métiers.

Dans cet esprit, nous souhaitons :

- Assouplir le dispositif de la retraite progressive qui demeure une exception. Ainsi la liquidation de la pension aura un caractère provisoire afin que l'assuré puisse améliorer ses droits par la poursuite d'une activité à temps partiel. De même, le bénéfice de la retraite progressive sera largement ouvert aux assurés ne bénéficiant pas encore du taux plein.

- Repousser de 60 à 65 ans, l'âge auquel un employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite, s'il remplit les conditions pour bénéficier du taux plein.
- Revoir les règles du cumul d'un emploi et d'une retraite qui sont aujourd'hui prohibitives. En quoi devrions-nous empêcher un retraité qui le souhaite de reprendre une activité lui procurant ainsi quelques revenus supplémentaires ?

Ces premières mesures ne sauraient suffire. Il faudra aller plus loin en repensant, notamment, notre système de formation continue. Celle-ci a un rôle essentiel à jouer pour permettre l'essor du travail des seniors.

La formation tout au long de la vie doit permettre aux salariés de valoriser leur expérience, de changer de métier ou de poste après 50 ans et au-delà de rendre à chacun plus de confiance en soi face aux mutations de l'économie.

J'ai fortement incité les partenaires sociaux à engager une négociation sur le sujet. Leurs travaux doivent avancer. Certes, de nombreuses difficultés restent en suspens, mais je souhaite vous présenter un projet de loi sur la formation dès cet automne.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Tout au long de ces dernières semaines, j'ai entendu ceux qui rejettent notre projet nous opposer la question du chômage.

Lorsque nous disons aux Français qu'ils doivent travailler plus, on nous objecte les licenciements. Et d'avancer de soi-disant contre-propositions et prétendues alternatives ayant toutes pour point commun d'esquiver le rallongement de la durée de cotisation : ici on réclame un renforcement de la pression fiscale sur les entreprises ou sur les ménages, là une ponction sur les revenus financiers.

Ceux qui pensent pouvoir sauver notre pacte social en handicapant notre économie et en stigmatisant les entrepreneurs font fausse route. Les exonérations de cotisations patronales sont indispensables à l'allègement du coût de l'emploi, notamment pour l'emploi peu qualifié.

Ceux qui pensent préserver notre modèle social en augmentant les impôts et autres cotisations pesant sur les foyers se trompent. Les conséquences sur le pouvoir d'achat des ménages seraient désastreuses pour la consommation, pour la relance et pour l'emploi.

Ceux qui pensent sauver la répartition en réclamant d'asseoir le financement des retraites sur les flux financiers et les bénéfices des entreprises se fourvoient. Ils ne font que le lit de la capitalisation qu'ils exècrent par ailleurs.

Mesdames et Messieurs les sénateurs, l'équation à réaliser nous la connaissons : la diminution du chômage à long terme est indispensable à la sauvegarde de notre système de retraite par répartition. La démographie devrait nous y aider car elle modifiera les paramètres et les besoins du marché de l'emploi.

Dans cet esprit, notre projet fait l'hypothèse d'une diminution progressive du taux de chômage à l'horizon 2020. Dans son scénario central, le COR a retenu un chiffre de 4,5%

en 2020 contre 9% aujourd'hui. Nous avons basé le financement de notre réforme sur un objectif de 5 à 6% toujours à l'horizon 2020.

C'est cette hypothèse qui nous permet de rester cohérent avec la volonté de réduire, ou tout au moins de stabiliser le niveau des prélèvements obligatoires tout en assurant le financement des retraites.

Je constate au passage que ceux qui contestent cette hypothèse se gardent bien de préciser quel niveau de chômage ils retiennent pour 2020 dans ses contre-propositions. Et pour cause !

Si le niveau de chômage retenu est plus important que le nôtre, alors que ceux-là même veillent bien nous expliquer comment ils se proposent de financer les retraites sans une hausse inavouable des prélèvements ou sans un plongeon tout aussi inavouable du niveau des pensions.

Il va bien falloir se résoudre à accepter la réalité : il n'y a pas de « trésor caché » ni d'échappatoire pour sécuriser l'avenir des retraites.

Si nous disons qu'il n'y a pas de vraie alternative à cette réforme, ce n'est ni par arrière-pensée tactique, ni par arrogance. C'est qu'il est objectivement difficile de concevoir un plan dont l'architecture soit radicalement différente.

On sait que le besoin de financement des régimes de base du privé et du public est chiffré par le COR à 43 milliards d'euros en 2020.

Les mesures d'allongement de la durée d'assurance et l'indexation des pensions sur les prix que nous proposons ainsi que la hausse des cotisations en 2006 permettent de dégager 21 milliards d'euros, soit plus de 46% du besoin de financement en 2020.

Mais les mesures de justice sociale et d'équité que nous nous proposons d'introduire par la réforme – et sur lesquelles je reviendrai dans quelques instants – ont naturellement un coût. Nous l'évaluons à 2,7 milliards par an en 2020.

L'impact net de la réforme devrait donc s'établir à plus de 18 milliards d'euros, ce qui représente plus de 42% du déficit prévu à l'horizon 2020.

Le choix étant fait de ne pas baisser le montant des pensions, nous proposons de financer le solde, qui représente les deux tiers du déficit prévu pour le régime général, par une augmentation de la richesse nationale dévolue au paiement des retraites, et donc par une augmentation des cotisations vieillesse.

Dire que nous faisons de la durée d'assurance le seul paramètre d'équilibre est tout simplement faux.

Faux puisque les mesures de justice sociale que nous introduisons seront financées par une hausse des cotisations vieillesse de 0,2% en 2006.

Faux puisque nous proposons d'assurer l'équilibre du régime général par une augmentation des cotisations vieillesse à partir de 2008 et jusqu'en 2020, de l'ordre de 3 points. Cela représente un peu moins de 10 milliards d'euros par an.

Simplement, nous voulons assurer l'équilibre de la répartition à prélèvements obligatoires constants pour ne pas handicaper la lutte pour l'emploi. Voilà pourquoi, nous avons prévu de « gager » l'augmentation des cotisations vieillesse à partir de 2008 par la diminution escomptée des cotisations d'assurance chômage.

En effet, avec un taux de chômage de 5% en 2020, les recettes disponibles sont évaluées à plus de 15 milliards d'euros, ce qui est largement supérieur aux 10 milliards nécessaires.

Enfin, pour être complet, les régimes de la fonction publique seront équilibrés par des prélèvements supplémentaires.

Au regard de ces conditions, la réforme permet d'assurer l'intégralité des déficits de nos régimes de retraite, tels qu'ils sont aujourd'hui prévus en 2020.

Elle est donc financée à 100%.

Notre objectif était de consolider la répartition pour les deux prochaines décennies et de mettre en place les outils nécessaires au pilotage de son évolution.

Cet objectif est atteint.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

La question des retraites a mis en lumière quelques injustices profondes.

Derrière les grands mots de « solidarité » et « d'égalité », il y a des réalités moins brillantes avec lesquelles le conservatisme s'arrange toujours !

Quelles sont ces injustices les plus flagrantes ?

La première d'entre elles concerne l'inégalité qui caractérise la durée de cotisation entre le public et le privé. Cette distinction ne repose sur aucune justification. Ni la moyenne des salaires, ni les conditions de travail, n'autorise une telle disparité de traitement entre les Français.

Nul ne pourrait comprendre que la fonction publique, fer de lance de la République, soit exonérée de l'effort demandé à tous pour la survie de notre régime de retraite. C'est tout le sens du rendez-vous de l'équité en 2008.

Grâce à cet effort collectif, nous ferons avancer la justice sociale :

Justice pour les salariés ayant toujours travaillé au SMIC. Leur retraite s'élèvera, pour une carrière complète, à un minimum de 85% du SMIC net en 2008 contre, je le rappelle, 81% aujourd'hui.

Justice pour ceux de nos compatriotes qui travaillent depuis l'âge de 14, 15 et 16 ans et qui malgré tout doivent attendre l'âge de soixante ans pour partir en retraite. Le projet de loi leur ouvre le droit de partir en retraite à taux plein entre 56 et 59 ans. C'est une avancée sociale considérable et unique en Europe.

Justice pour ceux qui exercent un métier dont la pénibilité mériterait d'être prise en compte. L'Assemblée nationale a inscrit dans le texte l'engagement pris par les partenaires sociaux de définir, dans les trois ans à venir, les contours de cette notion. Considérant la nature variable selon les époques, les métiers et les technologies, la pénibilité du travail ne pouvait faire l'objet d'une définition législative uniforme et intangible.

Justice également pour les fonctionnaires qui voient une partie de leurs primes alimentées un nouveau régime de retraite.

Justice pour les familles avec le maintien des avantages familiaux, notamment la majoration de pension pour trois enfants élevés. Des dispositions favorables pour les parents d'enfants gravement handicapés ont été également adoptées par l'Assemblée nationale en première lecture. Ils bénéficieront d'une majoration de leur durée d'assurance.

Justice enfin pour les retraités dont le pouvoir d'achat sera garanti à travers l'indexation sur les prix.

Toutes ces avancées montrent que c'est bien la réforme par l'effort collectif et partagé qui permet de dégager les marges de manœuvre qui font progresser la justice sociale.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Une autre question a surgi au cours de ces derniers mois : malgré l'attachement à « l'unicité » de notre système de retraite, un désir de liberté s'est fait jour. Les Français sont attachés aux règles communes, mais n'en sont pas moins soucieux d'exprimer leurs choix individuels pour préparer leur retraite.

C'est en ce sens que notre réforme fixe un cadre commun sécurisé et mise, dans le même temps, sur la liberté et la responsabilité.

Je le sais, pour certains, liberté et responsabilité individuelle sont ennemies de l'égalité et de la solidarité. C'est à cette conflictualité que l'on doit l'étouffement du modèle français. Pour nous, ces principes ne s'opposent pas, ils s'enrichissent mutuellement !

Notre réforme avance ainsi une série de mesures qui évoquent l'idée d'une « retraite à la carte », une « carte » cependant encadrée car il ne s'agit pas d'échapper aux principes généraux de la solidarité et de la répartition. Dans cet esprit, un repère et un pivot demeure : je veux parler du droit de liquider sa retraite à 60 ans.

Ce droit est confirmé.

Mais il n'y a jamais eu, vous le savez, un droit à liquider sa retraite à 60 ans à taux plein, quelle que soit la durée d'assurance. Ce droit est aujourd'hui donné à 65 ans. Il le sera demain : rien ne change donc en la matière !

En revanche, ce qui va changer ce sont les modalités qui entoureront le choix du départ, modalités autour desquelles s'exercera la responsabilité de chacun :

- Pour les salariés qui souhaitent partir à 60 ans alors même qu'ils ne disposent pas de la durée d'assurance nécessaire, nous allégeons le taux de « décote ».

Aujourd'hui de 10% par année manquante, nous comptons atteindre, progressivement, 5% par année manquante qu'il s'agisse d'un salarié du privé ou d'un agent du public.

- Pour ceux qui, au contraire, souhaitent continuer à travailler au-delà de 60 ans et de la durée d'assurance requise, est instauré un mécanisme de « surcote », dont le taux sera de 3% par an.

Avec l'assouplissement des mécanismes de retraite progressive et l'élargissement dans la fonction publique de la cessation progressive d'activité, nous ouvrons un espace pour tous ceux qui souhaitent passer de manière moins brutale du « tout travail » au « tout retraite ».

La retraite ne sera ainsi plus le couperet de naguère.

La souplesse consiste aussi à ouvrir le droit au rachat de trimestres, dans des conditions financièrement neutres pour les régimes. Ce rachat sera possible pour les années d'études dans la limite de douze trimestres, soit trois ans.

L'accès à tous à des outils d'épargne retraite peut élargir l'éventail des possibilités offertes aux Français. Ils s'ajouteront à la répartition mais ne se substitueront pas à elle. J'entends dire, ici et là, que cette disposition ferait le lit de la capitalisation... Je ne vois pas en quoi la Préfon a fait le lit de la capitalisation dans la fonction publique. Je ne vois pas alors pourquoi ce droit réservé aux fonctionnaires deviendrait condamnable dès lors qu'il franchit le seuil de nos administrations !

Tout salarié du secteur privé bénéficiera d'une incitation fiscale lui permettant de disposer d'une rente à l'âge de la retraite. Le projet de loi simplifie la galaxie des différents dispositifs existants. Il les sécurise. Il crée le Plan d'Épargne Individuel pour la Retraite (le PEIR) dont les modalités ont été précisées à l'Assemblée nationale. Il allonge la durée du « plan partenarial d'épargne salariale volontaire », créé par la loi FABIUS de 2001, afin de permettre aux salariés de disposer d'une véritable épargne en vue de la retraite, en rente ou en capital.

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Autour de cette réforme, les crispations étaient inéluctables. Mais, au risque de vous surprendre, je considère qu'elles n'ont pas été inutiles dans le franchissement d'une étape collective ; une étape mise au service d'une prise de conscience sur les défis que nous devons surmonter pour répondre aux défis du XXIème siècle.

Notre modèle social doit être courageusement réformé. L'avenir de ce modèle n'est pas dans le statu quo et le chacun pour soi. Nous devons, tous ensemble, nous retrousser les manches.

On ne peut avoir le système de retraite le plus généreux d'Europe, la meilleure santé du monde, l'École et l'Université gratuite pour tous, sans donner le meilleur de nous-même. Donner le meilleur de soi-même, c'est travailler plus et mieux. C'est avoir conscience que nous sommes, chacun d'entre nous, les maillons d'une chaîne de solidarité et de progrès. Dans le monde ouvert et compétitif qui nous environne, notre prospérité économique et sociale n'est pas une donnée intangible. Elle est un combat dont l'issue relève du courage, de la formation et de la responsabilité de chacun.

Cette réforme n'est pas inspirée par des considérations dogmatiques.

Beaucoup ont contribué à en préparer le terrain : qu'il s'agisse du Livre blanc de Michel ROCARD, de l'évolution progressive de la réforme BALLADUR, des orientations du COR voulu par Lionel JOSPIN et du Fonds de Réserve des Retraites décidé par lui.

Cette réforme peut nous rassembler car elle est juste, équitable et marquée par de véritables avancées sociales. Elle est progressive, rythmée par des rendez-vous dont cette majorité et les suivantes feront un usage responsable.

Enfin et surtout, ce projet peut nous rassembler car il s'inscrit dans un choix de société qui nous unit : celui de la solidarité et de la répartition. Ce choix dicte aujourd'hui notre devoir : celui de réformer.

Je sais que le Sénat a beaucoup travaillé, et ce depuis longtemps, sur la difficile question des retraites. Je sais qu'il est prêt à accompagner ce discours de réforme ; je sais qu'il l'attend. Les amendements présentés par sa majorité auront à cœur, j'en ai la conviction, de préciser le texte adopté par l'Assemblée nationale, sans en remettre en cause l'économie générale.

Il nous revient, maintenant et ensemble, d'ouvrir le débat et de prendre nos responsabilités face à l'avenir.

## **Déclaration sur les réformes au niveau européen sur le marché du travail et le développement de l'emploi en conclusion du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales**

**(Paris, le 22 janvier 2004.)**

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs,

Je tiens avant tout à remercier Monsieur KOK pour sa présentation, mais aussi l'ensemble des intervenants pour leur contribution à ce débat. Les messages que vous nous avez adressés nous alertent sur l'urgence des réformes à conduire en Europe afin d'améliorer notre marché du travail et développer l'emploi.

Ces messages ont été, je crois, entendus par les partenaires sociaux, chacun d'entre eux ayant à cœur de formuler propositions, et contre-propositions, car tel est bien l'intérêt du débat démocratique et social.

Je fais miennes les quatre conditions décrites dans votre rapport pour dynamiser l'emploi en Europe :

- Augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,
- Attirer davantage de personnes sur le marché du travail,
- Investir plus efficacement dans le capital humain,
- Assurer une mise en œuvre des réformes au travers d'une meilleure gouvernance.

Le rapport de la Task force marque la priorité qui doit être donnée aux politiques de l'emploi en Europe. J'observe avec intérêt les nombreux exemples retraçant les politiques des pays qui ont dynamisé l'emploi et amélioré le fonctionnement de leur marché du travail. Les Pays-Bas, le Danemark, le Royaume-Uni, plus récemment l'Allemagne, se sont engagés dans des réformes ambitieuses, dont les performances sont indéniables et dont on doit s'inspirer. Ces pays ont su améliorer l'efficacité de leurs services publics de l'emploi et rendre leurs marchés du travail plus dynamiques, plus réactifs et plus fluides. Ils l'ont fait ou vont le faire sans se préoccuper de vieux dogmes idéologiques.

J'observe, et c'est pour moi une leçon essentielle, qu'il ne s'agit pas de savoir si on est libéral ou social-démocrate, si on est de gauche, de droite ou du centre. Il s'agit de savoir si telle ou telle mesure est efficace pour augmenter le taux d'activité et réduire le chômage. Et nous devons reconnaître les formules qui marchent s'inspirent largement d'une même philosophie.

Il n'est pas question dans vos analyses, Monsieur le Président, de fausses recettes comme la réduction obligatoire du temps de travail, la taxation de la valeur ajoutée produite par les entreprises ou la multiplication des emplois publics subventionnés : dangereuses chimères qui sont à terme destructrices d'emplois.

La contribution de la Task force sert également l'emploi en indiquant que l'implication de l'ensemble des acteurs et le dialogue avec les partenaires sociaux sont la condition fondamentale de la réforme. Vous connaissez mon attachement personnel au respect du dialogue social. J'ai en particulier souhaité, à travers cette séance de travail, que les conclusions et les propositions du rapport de la Task force soient examinées attentivement

avec les partenaires sociaux français afin que leur point de vue puisse être entendu au plus haut niveau.

J'observe une grande cohérence entre les voies suggérées par le rapport de Mr. KOK pour engager les réformes efficaces sur le marché du travail et le programme que le Président de la République a rappelé en ce tout début d'année aux forces vives de la nation. Il n'est, en effet, plus temps de différer ces réformes. De nombreuses étapes ont été franchies depuis 2002 : réforme des retraites, allègements des charges, baisses d'impôts, augmentation des rémunérations minimales, réforme de la formation professionnelle et du dialogue social, valorisation du travail, renforcement des politiques d'insertion et d'activation, aides à l'emploi recentrées sur le secteur marchand.

Mais les réformes doivent maintenant franchir une nouvelle étape en se poursuivant avec rythme et méthode.

Les messages spécifiques adressés à la France dans le rapport de Monsieur KOK sont utiles et stimulants pour cette nouvelle étape. Je ne reviens pas sur le détail de ces propositions qui s'articulent autour de trois axes :

- 1) Accroître la capacité d'adaptation dans notre pays en aidant les jeunes entreprises, en promouvant les liens entre la recherche et l'initiative et en développant les transitions des salariés vers des emplois plus durables.
- 2) Faire de l'emploi une véritable option pour tous, par des stratégies globales pour l'emploi des seniors, des mesures actives et préventives de retour à l'emploi plus efficaces, une meilleure anticipation et un accompagnement des restructurations, et la construction d'une insertion durable dans l'emploi des jeunes et des populations issues de l'immigration.
- 3) Investir dans le capital humain, en améliorant notamment l'accès à la qualification des plus faiblement qualifiés et des salariés des petites entreprises et en étant attentifs à l'insertion des jeunes ayant abandonné tôt le système scolaire.

Nous nous retrouvons évidemment dans ces analyses. La mobilisation pour l'emploi que nous engageons n'a pas d'autre sens.

Les deux rapports demandés à Monsieur Jean MARIMBERT et à une commission d'experts présidée par Monsieur Michel de VIRVILLE m'ont été remis la semaine dernière, l'un sur la modernisation du service public de l'emploi, l'autre sur la clarification du Code du Travail. Sur la base de ces rapports une concertation approfondie va maintenant s'ouvrir dès la semaine pour préparer un projet de loi qui sera déposé au Parlement au printemps prochain.

Cette concertation, je l'aborde sans tabou et sans a priori. Je souhaite qu'elle soit un véritable travail en commun, car rien n'est écrit par avance.

Le rapprochement entre l'ANPE et l'UNEDIC, et plus largement le partenariat stratégique avec les missions locales pour les jeunes, l'AFPA, l'APEC, les collectivités territoriales, le tout au service du demandeur d'emploi, des reconversions et des entreprises, doit permettre de renforcer une démarche individuelle active de recherche d'emploi.

Faire du travail une véritable option pour tous, c'est veiller à ce que chaque demandeur d'emploi soit soutenu et encouragé à retrouver au plus vite le chemin de l'emploi, et qu'il

puisse occuper au plus vite et au mieux les emplois qui restent vacants, et amorcer ensuite les évolutions professionnelles qu'il souhaite.

J'ai lancé dans cette perspective au mois de décembre dernier la préparation d'un plan de réduction des emplois durablement non pourvus. La situation où coexistent plus de 2,5 millions de demandeurs d'emploi et 300 000 emplois pour lesquels les entreprises ne parviennent pas à recruter est, en effet, insupportable.

Je serai donc amené à dévoiler dans les toutes prochaines semaines les détails de ce plan qui aura pour objectif de réduire de 100 000 les offres d'emploi durablement non pourvues avant la fin de l'année 2004.

Au-delà, une gestion plus dynamique des services de placement devra être organisée, avec en perspective une question parmi d'autres, celle du monopole de l'ANPE. Nous devons nouer dans notre pays, à l'image de ce que font les autres en Europe, des partenariats complémentaires entre les acteurs privés et publics qui œuvrent pour le placement et le retour à l'emploi.

Le rapport de M. de VIRVILLE propose de rendre notre Code du Travail plus efficace, dans l'intérêt conjoint des entreprises et des salariés. Nous devons, en effet, diminuer les freins à l'emploi et trouver les compromis entre nouvelles flexibilités et nouvelles sécurités afin de fluidifier le marché du travail, tout en sécurisant les trajectoires professionnelles. C'est dans cet esprit que Monsieur de VIRVILLE propose la création encadrée et négociée d'un contrat de projet, un CDD de longue durée. Celle-ci ne sera concevable après concertation que si nous concluons qu'une telle option facilitera effectivement l'entrée sur le marché du travail, et naturellement sans remettre en cause le contrat de travail à durée indéterminée.

Nous devons également revoir en profondeur nos dispositifs de prévention et d'action face aux licenciements économiques. Les partenaires sociaux ont engagé une négociation majeure sur cette question. J'ai à nouveau dans cette enceinte l'occasion de vous adresser un appel solennel pour que vous aboutissiez dans un délai rapide. Vous savez que les conclusions auxquelles vous parviendrez seront intégrées dans le dispositif législatif prévu au printemps.

A défaut d'accord, évidemment le gouvernement prendra ses responsabilités.

La mobilisation de toutes les ressources en main-d'œuvre est aussi l'objectif essentiel. Ceci concerne en particulier l'allongement des durées d'activités pour les salariés âgés. La réponse globale à ce défi est amorcée avec la réforme des retraites : limitation des préretraites, dispositions d'activation du marché du travail et d'insertion, mesures en faveur de la formation, orientations pour améliorer les conditions de travail. Il faut maintenant que les branches professionnelles et les entreprises passent à l'action.

En ce qui concerne les jeunes, pour lesquels l'effort déjà entrepris est important avec les contrats jeune en entreprise, les contrats de professionnalisation ou la mise en place du CIVIS, nous devons réfléchir ensemble à une méthode et aux moyens garantissant qu'aucun jeune ne soit laissé sans emploi, sans formation ou sans accompagnement personnalisé.

La loi sur la formation professionnelle reprenant le texte de l'accord des partenaires sociaux sur l'accès à la formation continue a créé un droit individuel à la formation qui renforcera l'adaptation des qualifications et le développement des compétences. Un effort supplémentaire sera fourni par l'Etat en faveur de toutes celles et tous ceux qui sont sortis sans qualification du système scolaire, afin de leur donner une deuxième chance.

Je voudrais pour conclure souligner que l'embellie de la croissance annoncée pour 2004 ne doit surtout pas nous conduire à ralentir mais au contraire à accélérer le rythme des réformes. Nous n'avons pas de temps à perdre. Les expériences réussies en Europe nous montrent que seules les réformes globales en faveur de l'emploi ont un impact véritable. Il faut ainsi cesser dans notre pays d'être ballotté par le mirage du court terme, et s'attaquer enfin sérieusement et méthodiquement aux réformes de fond.

Les travaux d'aujourd'hui nous ont montré comment l'Europe tire chacun de nos pays vers des pratiques nouvelles et nous aide à relever les défis de la globalisation des économies. Les meilleures performances de la France en matière d'emploi qui résulteront de nos actions communes serviront évidemment l'Europe et affermiront le modèle social que nous partageons et que nous souhaitons défendre et renforcer.

Je vous remercie très vivement, Monsieur le Président KOK, Mesdames et Messieurs les partenaires sociaux, pour le travail accompli lors de cette séance. Merci également pour la contribution des représentants de la Commission européenne.

Voilà une séance particulièrement emblématique de l'importance que revêt désormais le CDSEI dans nos débats sur les questions européennes et internationales.

Cette évolution, nous vous la devons, Monsieur le Président BLANCHARD, vous qui depuis la création de ce comité, avez marqué ses travaux de votre expérience, de votre autorité et de votre impartialité. Vous avez contribué à consolider l'implication des partenaires sociaux dans nos débats européens, implication que le rapport de la Task force appelle justement de ses vœux.

Il y a près de 18 mois, vous entendant exprimer le désir d'être déchargé de cette présidence, je vous avais demandé de bien vouloir continuer à en assumer la charge. Vous l'avez accepté et je vous en remercie. Mais je ne peux plus longtemps différer le moment d'accéder à votre souhait.

Je pense refléter le point de vue de l'ensemble des participants en vous exprimant notre gratitude pour le travail accompli pendant ces 13 années et pour la qualité des relations que vous avez su tisser entre les uns et les autres.

## Gérard LARCHER



Site du Sénat

*Né à Flers (Orne) le 14 septembre 1949. Vétérinaire spécialisé dans les chevaux, il travaille notamment au haras national du Pin au sein de l'équipe de France de sports équestres (1974 - 1979). Élu conseiller municipal de Rambouillet (1979), il devient ensuite maire de cette même ville (1983 - 2004 ; 2007 - 2014). Élu sénateur des Yvelines (1986), il est constamment réélu depuis. Il est vice-président du Sénat (1997 - 2001) et occupe de nombreuses fonctions. Nommé ministre délégué aux relations du travail (31 mars 2004 – 31 mai 2005) puis ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes (2 juin 2005 – 15 mai 2007). A ce titre, il participe aux travaux de recodification du Code du travail. Il porte une loi sur la réforme du temps de travail dans l'entreprise (31 mars 2005) ainsi qu'une autre sur le retour à l'emploi et les droits et devoirs des bénéficiaires des minima sociaux (23 mars 2006). Redevenu sénateur, il est élu président du Sénat (2008 - 2011 ; depuis 2014).*



**Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail et priorités de la politique du travail  
(Ministère de l'Emploi, 30 mars 2006)**

Madame et messieurs les directeurs d'administration centrale,  
Mesdames et messieurs les directeurs régionaux et départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Mesdames et messieurs,

Le 9 janvier 2006, lors de notre précédente rencontre, je vous avais indiqué quel objectif j'avais fixé à l'avant-projet de plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail ; il me paraissait important d'insister sur la nécessité de redonner du sens à la mission de l'inspection du travail, en préservant ses fondamentaux, mais aussi d'assurer aux pouvoirs publics une capacité d'orientation des actions de contrôle permettant de répondre aux priorités de l'action publique.

Depuis, le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales, Jacques RAPOPORT, a poursuivi sa mission de concertation et il m'a rendu ses propositions qui ont donné corps au plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail.

Ce plan est une composante du vaste chantier que nous avons mis en œuvre concernant la politique du travail.

Je voudrais tout d'abord rappeler devant vous les principales orientations du plan que j'ai arrêtées et qui se déclinent autour de trois axes d'évolution.

## **I Les principales orientations du plan**

### **1. Une organisation de l'administration tournée vers le soutien à l'inspection du travail, tout d'abord**

J'ai demandé à Jean-Denis COMBREXELLE, directeur des relations du travail, de mettre en place dans les meilleurs délais une direction générale du travail qui s'appuiera sur un regroupement des structures centrales existantes et dont la mission sera de définir, sous mon autorité, la politique du travail et les conditions de sa mise en œuvre.

Je souhaite que le service central qui sera chargé des opérations et de l'animation territoriale contribue au bon fonctionnement de l'inspection du travail sur le plan des politiques actives du travail et assure la coordination de celles-ci ainsi que leur évaluation.

Cette animation de l'inspection du travail autour d'une autorité centrale, comme le préconise le BIT, doit être relayée au niveau déconcentré par vous, les responsables des services. Je connais votre intérêt pour les champs de la politique du travail et l'animation de l'inspection du travail.

Je sais pouvoir compter sur votre relais pour réussir le plan de modernisation et je remercie l'ARSETE d'avoir pris un engagement en faveur de cette mise en mouvement.

Dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, l'échelon régional aura vocation à prendre en charge la programmation, l'animation et

l'évaluation, ainsi que le dialogue social avec les acteurs locaux, tandis que l'échelon départemental sera au cœur de la responsabilité opérationnelle.

## **2. La valorisation de l'inspection du travail pour que soit assurée l'effectivité du droit du travail, ensuite, dans le respect absolu des principes fixés par la convention 81 de l'OIT**

Trois types d'initiatives sont de nature à concourir à cet objectif :

- Travailler à la mise en place et au renforcement de cellules d'appui au niveau régional, et si cela est nécessaire, au niveau départemental, afin de promouvoir le travail en équipe pluridisciplinaires, lorsque la complexité des situations l'exige ;
- Rechercher les meilleures formes d'adaptation des sections d'inspection au tissu économique territorial, y compris le cas échéant par l'enrichissement des sections par référence à des secteurs professionnels ou à des réseaux productifs ;
- Programmer les actions dans un cadre pluriannuel permettant une adéquation des priorités nationales de l'action publique aux spécificités régionales ou locales ; ces spécificités locales seront prises en compte par un dialogue organisé avec les partenaires sociaux.

## **3. Un renforcement des moyens, enfin**

Fort de cette mise en mouvement, je souhaite renforcer les moyens de l'inspection du travail par l'augmentation des effectifs. Dans le cadre du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, et comme je l'ai indiqué lors de ma communication au conseil des ministres du 22 mars 2006, des moyens supplémentaires porteront les effectifs d'ensemble à 2084 postes durant la période 2006-2010.

Ce renfort sera affecté d'abord aux missions de priorité nationale et régionale ainsi qu'aux expérimentations dans le cadre du dialogue de gestion entre administration centrale et services déconcentrés : poursuite du plan santé au travail, lutte contre le travail illégal, appui-méthode des services d'inspection, la liste n'est pas exhaustive.

Par ailleurs, je vous demande, dès cette année, de réserver prioritairement dans vos prévisions d'affectation les postes en section d'inspection aux inspecteurs élèves issus de l'INTEFP, dans le respect des règles relatives à la mutation.

J'ai demandé au directeur de la DAGEMO de rechercher les moyens d'améliorer les perspectives d'évolution de carrière des contrôleurs du travail, et d'examiner les conditions de montée en puissance d'une filière administrative au sein des services déconcentrés qui permettra d'offrir des débouchés dans des fonctions d'encadrement mais aussi dans des emplois de secrétaires administratifs pour les agents de catégorie C.

Le changement de statut de l'INTEFP sera aussi l'occasion de mieux ouvrir la formation des inspecteurs et contrôleurs du travail à l'environnement européen et international.

Par ailleurs, je souhaite enrichir et diversifier les recrutements dans le corps de l'inspection du travail par la mise en place d'une troisième voie et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin toute la hiérarchie doit être mobilisée en soutien aux agents victimes d'un incident de contrôle, dans le cadre de leur mission de service public.

Voilà le premier point que je souhaitais évoquer devant vous. Je vous redis ma confiance dans votre capacité à être des moteurs de ce plan qui constitue une opportunité formidable pour remettre la politique du travail au cœur de l'action de ce ministère.

Au-delà de l'action de l'inspection du travail, je voudrais insister sur deux autres points qui sont de nature à avoir un impact sur les politiques que vous allez mettre en œuvre dans les prochains mois : il s'agit de l'ouverture du marché du travail aux nouveaux États membres et des mesures emploi, notamment en faveur des jeunes et des seniors, qui illustrent les différentes interpénétrations au sein de notre ministère entre les politiques d'emploi et de travail.

## **II L'ouverture du marché du travail aux nouveaux États membres**

L'ouverture progressive et maîtrisée du marché du travail aux ressortissants européens de huit des dix nouveaux États membres (Chypre et Malte ne se voient pas opposer de restrictions) va avoir un impact sur votre activité dans les prochains mois et va demander une certaine adaptation à vos services.

Deux remarques préliminaires pour clarifier l'enjeu.

- Il ne s'agit pas ici d'un débat sur l'immigration. Les ressortissants des nouveaux États membres sont des citoyens à part entière de l'Union européenne, et ils ont droit à la libre circulation et établissement dans l'Union.
- Il faut également éviter la confusion avec la question de la libéralisation des services et du détachement de salariés étrangers dans le cadre de la prestation de services ; cette question relève du projet de directive sur les services. C'est un point important mais distinct que je n'aborderai pas aujourd'hui.

Le dossier que je veux aborder est celui de la libre circulation des salariés et de leur accès aux marchés du travail des 25 pays membres, libre accès qui n'est pas acquis pour les nouveaux.

En effet, au moment de l'élargissement de l'Union européenne à dix nouveaux États membres, les 15 États accueillants ont vu s'ouvrir une période transitoire de 7 ans – de 2004 à 2011 – décomposée en trois phases – pour ouvrir leur marché du travail aux pays entrants.

Au cours de la première phase, la plupart des pays accueillants ont, comme la France, décidé de maintenir les mécanismes traditionnels d'entrée des étrangers sur le marché du travail avec le système de l'autorisation de travail. Seuls trois États – le Royaume-Uni, l'Irlande et la Suède – ont opté pour le libre accès immédiat à leur marché du travail.

Le gouvernement français avait à choisir entre trois possibilités pour la nouvelle phase.

- Soit maintenir les dispositions actuelles : c'est-à-dire régime d'autorisation de travail avec possibilité d'opposer la situation de l'emploi aux ressortissants des 8 États membres concernés, à l'instar de ce qui se fait pour les ressortissants des États tiers.

- Soit leur ouvrir complètement notre marché du travail comme cela existe entre les 15 anciens États membres : c'est ce qu'attendent les gouvernements des pays nouveaux qui considèrent que nous les traitons comme des citoyens de « seconde zone ». C'est également la position de la commission européenne. C'est la position que vont adopter la Finlande, l'Espagne, le Portugal, peut-être les Pays-Bas qui vont ainsi rejoindre les trois pays qui avaient déjà ouvert.
- Une troisième possibilité, médiane, est fondée sur une ouverture maîtrisée. En clair, cela signifie que, dans une telle hypothèse, la période transitoire est juridiquement maintenue mais que l'accès au marché du travail repose sur un assouplissement de certaines conditions de la délivrance de l'autorisation de travail.

Devant les délégations aux affaires européennes du Sénat comme de l'Assemblée nationale, puis lors de la consultation des partenaires sociaux, j'ai pu constater un large consensus pour une ouverture de notre marché du travail aux ressortissants des nouveaux États membres.

Le 13 mars, lors d'un comité interministériel réservé aux questions européennes, le gouvernement a choisi la voie médiane : celle de maintenir les dispositions transitoires tout en levant progressivement les restrictions. La levée de ces restrictions concernera en priorité certains métiers connaissant des tensions de recrutement. Les modalités de cette levée des restrictions seront discutées avec les partenaires sociaux.

Nous sommes dans le processus d'affiner la liste des métiers pour lesquels ne sera plus opposée la situation de l'emploi lors de la délivrance de l'autorisation de travail en France. Cette liste est globalement construite à partir du critère suivant : elle retient les métiers ayant un indicateur de tension égal au moins à 1. En clair il s'agit de ceux où les offres d'emploi sont égales ou supérieures aux demandes. On y trouve des métiers du BTP, des hôtels-café-restaurants, de l'agriculture et de certains autres secteurs. Une instruction donnant toute précision sur la liste retenue et les procédures à suivre vous sera envoyée dans les prochaines semaines.

Cette nouvelle situation va devoir être gérée par vos services de main-d'œuvre étrangère en ayant à l'esprit que la liberté complète d'accès au marché du travail est programmée à terme de 3 à 5 ans maximum à l'ensemble des ressortissants des nouveaux États membres. Il faudra donc un peu de doigté. Ce qui compte c'est d'éviter des dérapages massifs dans la phase d'ouverture. Avec la procédure mise en place ce ne devrait pas être le cas, mais néanmoins, il faudra mettre en place et faire remonter un suivi statistique très régulier pour surveiller les flux. En revanche, il conviendra d'examiner les demandes avec célérité et compréhension sinon notre volonté d'ouverture maîtrisée serait critiquée et contestée. Nous devons vraiment réussir cette transition avant de passer à l'ouverture totale dans quelques années.

### **III Les mesures emploi**

Autre point sur lequel je souhaiterai insister ce matin et qui fera l'objet de développement cet après-midi, les mesures emploi. Vous savez que cette préoccupation reste au cœur de nos concitoyens. Nous sommes l'un des pays européens où le taux de chômage des jeunes est le plus élevé et où le taux d'emploi des seniors est le plus bas. Nous ne pouvons rester inactifs face à cette situation.

Pour les jeunes, nous avons travaillé à la mise en place d'un ensemble de mesures en matière d'insertion dans l'emploi, notamment l'encadrement des stages, l'alternance, l'élargissement du soutien à l'emploi des jeunes en entreprises. Je souhaiterais rapidement évoquer devant vous un certain nombre de mesures prises.

Dans le domaine de l'alternance, nous avons créé l'obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés d'accueillir dans leurs effectifs au moins 1% de jeunes en apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Le pourcentage sera porté à 2% en 2007 et 3% dans les années suivantes, ce qui correspond à 180 000 emplois supplémentaires.

Dès la rentrée prochaine la filière d'apprentissage junior se mettra en place. Il s'agit d'organiser, pour les jeunes qui le souhaitent, une nouvelle voie de formation et d'insertion professionnelle. Pendant la phase d'initiation aux métiers les jeunes restent sous statut scolaire. Ils auront la possibilité d'effectuer des stages de découverte en entreprise, tout en poursuivant l'acquisition des connaissances fondamentales.

Par ailleurs, un travail est en cours avec les partenaires sociaux pour mettre en place un dispositif de formation de pré-qualification débouchant sur un contrat de professionnalisation dans les branches connaissant des difficultés de recrutement. Ce dispositif concernera 50 000 jeunes.

Sur les stages, la loi pour l'égalité des chances rend obligatoire l'établissement d'une convention de stage et la rémunération de tous les stages d'une durée supérieure à trois mois. Parallèlement, nous avons réuni un groupe de travail composé de représentants des entreprises, des établissements d'enseignement supérieur et des étudiants pour préparer la rédaction d'une charte de bonnes pratiques. Ces travaux devraient aboutir dans les prochains jours.

Le contrat jeune en entreprise a permis depuis sa création à plus de 260 000 jeunes peu qualifiés d'obtenir un emploi en entreprise à durée indéterminée. Nous renforçons l'effort dans cette direction en étendant ce dispositif et en le rendant plus lisible. Seront éligibles tous les jeunes de 16 à 25 ans qui soit ont un niveau de formation inférieur au bac, soit résident en ZUS, soit étaient demandeurs d'emploi depuis plus de 6 mois au 16 janvier 2006. Le décret fixant le niveau d'aide financière sera publié très prochainement.

Depuis le lancement du plan de cohésion sociale, il y a maintenant 21 mois, nous avons fait, plus étroitement encore qu'auparavant, une partie du chemin qui nous sépare de notre objectif qui est d'accompagner vers l'emploi durable 800 000 jeunes peu ou pas qualifiés à l'issue de leur scolarité obligatoire. Les résultats sont là : la progression du nombre de jeunes bénéficiaires du CIVIS a permis de dépasser en décembre dernier l'objectif, fixé à 100 000 CIVIS en 2005, avec plus de 122 000 bénéficiaires. A la fin du mois de février on comptait plus de 161 000 jeunes en CIVIS, dont 45% en CIVIS renforcé (niveau VI et V bis). Il s'agit maintenant de mobiliser tous les outils disponibles pour accompagner ces jeunes vers l'emploi durable.

A l'autre bout de la vie professionnelle, nous nous sommes attachés à trouver un certain nombre de solutions pour favoriser l'emploi des seniors. Je voudrais insister sur quelques points. En décembre 2005, le Premier ministre m'a chargé de piloter les travaux d'élaboration d'un plan national sur l'emploi des seniors. Ce travail s'est effectué en concertation avec les partenaires sociaux qui avaient ouvert la voie en négociant le 13 octobre 2005 un accord national interprofessionnel.

En France, seulement 37% des personnes âgées de 55 à 64 ans étaient en situation d'emploi en 2004, alors que la moyenne de l'Union européenne est de 41% et que l'objectif européen fixé pour 2010 (au sommet de Stockholm de 2001) s'élève à 50%.

Ce retard considérable est la conséquence des politiques menées en France depuis 30 ans, à travers lesquelles les seniors ont été considérés comme une variable d'ajustement des restructurations, et confrontés à une éviction progressive du marché du travail.

Notre pays va connaître, dans les années à venir, de profondes évolutions démographiques. La population française vieillit sous l'effet conjugué de l'amélioration de l'espérance de vie et du vieillissement des générations du baby-boom. En 2050, plus d'un tiers de la population aura plus de 60 ans.

Dans ce contexte, l'amélioration du taux d'emploi devient un enjeu majeur en termes de cohésion sociale, de croissance et de viabilité des systèmes de protection sociale.

Des actions déjà menées importantes mais encore insuffisantes.

Déjà, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont engagé des réformes qui commencent à produire leurs effets. Le resserrement des dispositifs de préretraites publiques, la réforme des retraites en 2003, l'accord national interprofessionnel et la loi sur la formation tout au long de la vie en 2003-2004 et le plan santé au travail 2005-2009 constituent de premiers acquis importants.

L'accord interprofessionnel conclu le 13 octobre 2005 par les partenaires sociaux représente une étape plus significative encore puisqu'il concrétise de nouveaux engagements permettant à chacun de rester actif jusqu'à la retraite.

Néanmoins, malgré les progrès intervenus ces dernières années, notre économie ne parvient toujours pas à valoriser comme elle le devrait le potentiel des seniors. L'âge reste souvent un facteur de discrimination.

C'est pourquoi il est nécessaire que les services se mobilisent dans le cadre d'un plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors.

Inscrit dans la durée, le plan d'action national d'action concerté, qui sera prochainement présenté par le Premier ministre, vise à faire croître la proportion de seniors en emploi en luttant contre les facteurs qui les excluent de l'emploi, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels. Conformément aux objectifs de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, le plan se fixe pour ambition prioritaire de concourir à une augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre de deux points par an sur la période 2006-2010 afin d'atteindre un taux de 50% à l'horizon 2010.

Ce plan vise, en premier lieu, à encourager le maintien dans l'emploi. Cela passe par la généralisation des entretiens de deuxième partie de carrière et des bilans de carrière, par un meilleur accès à la formation professionnelle et la validation des acquis de l'expérience mais aussi par l'investissement des entreprises dans l'amélioration des conditions de travail de leurs salariés, notamment en deuxième partie de carrière.

Il vise ensuite à améliorer nos politiques publiques pour favoriser la réinsertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, encore trop souvent condamnés au chômage de longue durée.

C'est pourquoi l'ANPE et l'AFPA proposeront aux seniors un suivi personnalisé mieux adapté à leur situation et à leurs besoins propres.

Parallèlement, 20 000 contrats initiative emploi seront réservés en 2006 à cette catégorie de demandeurs d'emploi, soit 40% du total.

Enfin, nous proposerons par exemple l'adaptation du recours aux CDD à partir de 57 ans comme le demandent les partenaires sociaux, mais aussi la disparition progressive de la contribution DELALANDE qui ne sera plus due pour toute nouvelle embauche, et que je propose de supprimer définitivement en 2010 à l'échéance du plan.

Ce plan d'action devra permettre de mieux aménager les « fins de carrière ».

A cet égard, nous proposerons d'instituer un nouveau statut du tutorat pour faciliter la transmission des savoirs et des savoir-faire.

En outre, ceux qui le souhaitent pourront poursuivre plus facilement leur activité professionnelle au-delà de l'âge légal de la retraite. Pour ce faire, nous proposons notamment une majoration progressive de la surcote permettant de bénéficier de meilleurs niveaux de pensions ou encore des possibilités de cumul emploi-retraite élargies en particulier pour les bas salaires.

Enfin, ce plan doit contribuer à faire évoluer les mentalités. Ainsi, une campagne nationale de communication sera lancée dès le début du second semestre 2006.

Voilà les points que j'ai souhaités aborder avec vous ce matin. Comme vous le voyez, l'action de nos services est au cœur des préoccupations de nos concitoyens.

Je voudrais enfin adresser à vous-même et à l'ensemble des services mon message de solidarité, car je sais que les temps actuels conduisent parfois à des irruptions non programmées dans vos bâtiments administratifs.

Par ailleurs, sur un sujet de santé publique et animale, je me réjouis que le professeur HOUSSIN et Jean-Denis COMBREXELLE me succèdent sur un sujet important où nos services sont sollicités, celui de la grippe aviaire.

Je vous remercie.



## **Discours sur le Centenaire du ministère du travail (Carrousel du Louvre, 25 octobre 2006)**

Mesdames, Messieurs,

Il y a cent ans aujourd'hui Georges CLEMENCEAU formait son premier gouvernement avec pour principale mission d'apporter une solution républicaine à la « question sociale ». L'économie connaît alors de profondes transformations. Le monde industriel se développe dans une société encore très proche du monde rural et du monde artisanal.

Une nouvelle organisation de la relation de travail apparaît alors avec le développement du salariat. Cette relation qui s'instaure entre l'employeur et le travailleur modifie profondément l'équilibre du monde social suscitant de nouvelles aspirations et de nouveaux enjeux. Une nouvelle régulation du monde professionnelle est alors à inventer et à construire.

Dans le capitalisme du début du XXème siècle, les relations sociales sont dures et s'organisent autour de rapports de force particulièrement rudes. N'oublions pas que la « Belle Époque » est aussi le printemps de la grève et le temps d'un affrontement souvent violent entre travailleurs et employeurs.

Dans ce contexte, Georges CLEMENCEAU, qui, ministre de l'intérieur dans le cabinet précédent, a été un des acteurs du règlement de ces conflits se persuade qu'un interlocuteur nouveau est nécessaire pour pacifier les relations du travail. Si la loi sur les accidents du travail (1898) constitue une première étape essentielle dans l'émergence d'une législation sociale protectrice des travailleurs, le chantier est encore vaste. Le paysage syndical est lui-même en cours de stabilisation autour de la Confédération générale du travail qui tient en 1906 son fameux congrès d'Amiens, dont la charte qui y est alors adoptée dessine une voie syndicale française.

C'est dans un contexte particulièrement sensible que le ministère du travail est né. Il est issu du regroupement de services jusqu'alors dispersés, donnant naissance à une institution autonome, avec une identité propre, nourrissant déjà l'ambition essentielle de répondre à quelques-unes des questions les plus cruciales de son époque.

Si j'ai l'immense honneur de vous accueillir aujourd'hui, c'est bien parce qu'à chaque époque le Ministère du travail a su relever les défis auxquels il était confronté. Il est devenu aux côtés des représentants des employeurs et des salariés, cet acteur attentif qui dans un esprit de conciliation cherche à avancer avec eux.

Cette journée est une étape importante dans la vie du ministère du travail et de la prévoyance sociale. Je souhaite à cet égard remercier vivement Olivier DUTHEILLER de LAMOTHE et le comité d'orientation, pour l'ensemble du travail accompli en vue du Centenaire. En associant les partenaires sociaux à la préparation de cet événement, vous avez tenu à en faire plus qu'une commémoration, un vrai moment de réflexion sur notre démocratie sociale.

Cette journée est l'occasion de se pencher avec attention sur l'histoire de notre ministère avec ceux qui l'ont faite. Elle va nous permettre de réfléchir à la prise en compte de l'Europe dans les missions qui sont désormais les siennes. Elle nous invite enfin à discuter

de l'avenir des relations du travail avec ceux qui sont aujourd'hui les grands acteurs du dialogue social et de la négociation collective.

\*\*\*

## I- Histoire sociale et Histoire du ministère

Le Ministère du travail est à la fois un objet et un acteur de l'histoire.

Objet d'histoire, nous l'avons vu dans le film qui vient de nous être présenté. En tant qu'institution, la vie de ce ministère est passionnante parce qu'elle est une porte d'entrée sur les femmes et les hommes d'une époque, sur les entreprises, les relations sociales, l'organisation administrative, les enjeux politiques et syndicaux.

Acteur de l'histoire, le ministère du travail a marqué de son empreinte en tant que collectif engagé dans la vie sociale et politique, l'histoire de notre pays. Derrière les grands événements qui ont servi de trame au film, je crois qu'il est essentiel de garder à l'esprit l'action quotidienne de transformation sociale qui a été celle du ministère. Les droits sociaux n'ont de réalité que dans la mesure où leur effectivité est garantie.

L'histoire de cette institution se confond donc avec celle de notre nation. Le ministère du travail a traversé ce XXème siècle agité en s'adaptant, en évoluant. Cette histoire restait à écrire et je tiens à cet égard à féliciter Michel LUCAS et le comité d'histoire, maîtres d'œuvre d'un ouvrage formidable sur l'histoire du Ministère.

Cet ouvrage vient combler un vide : il n'existait pas de synthèse parcourant les cent années d'existence de ce ministère. Quelques études spécialisées permettaient de mieux connaître certaines périodes mais une vision globale faisait défaut. Ce travail porte un regard complexe et nuancé, sachant mêler avec habileté deux dimensions apparemment contradictoires : les permanences d'une institution qui dépasse la somme de ses agents, et les réalités du travail des acteurs qui ont construit et continuent à faire vivre ce ministère aujourd'hui.

Connaître l'histoire de notre ministère, c'est en percevoir mieux l'identité. Cette identité, il nous appartient de la faire vivre et de la transmettre. Pour autant, ne commettons pas l'erreur de rester prisonniers de la seule mémoire. Notre richesse est à rechercher à l'exact opposé : le ministère du travail a toujours été capable de se moderniser et d'ouvrir des chemins d'avenir.

Cette démarche historique, réflexive et prospective, nous allons la poursuivre avec la première table ronde autour d'un grand témoin, Patrick FRIDENSON et des intervenants qui ont marqué notre histoire sociale.

J'imagine que chacun aura à cœur de s'exprimer à partir de son expérience et des responsabilités qui ont été les siennes. Nous avons besoin de votre expérience et de vos réflexions pour qu'aujourd'hui comme hier, nous réussissions à anticiper les nouvelles problématiques et à nous y préparer.

A cet égard, permettez-moi d'évoquer rapidement les enjeux contemporains de la politique du travail. J'identifie trois axes tout à fait essentiels :

- **La qualité de la norme sociale** : la clarté du code du travail est une priorité. L'accessibilité du droit est une condition essentielle de la protection des salariés. C'est pour cette raison que j'ai confié à la Direction Générale du Travail en concertation avec les partenaires sociaux et sous le contrôle du Conseil d'État, la mission de préparer un nouveau code réorganisé autour d'un plan plus opérationnel.
- **L'effectivité de la norme de droit**. Une norme claire et adaptée ne sert à rien si elle n'est pas effective. La réforme de l'inspection du travail et le renforcement de ses effectifs ont permis de définir et d'engager une nouvelle politique de contrôle. Plus stratégiques et mieux ciblés, ils visent à assurer une pédagogie de la norme.
- **La santé et la sécurité des salariés**. La prévention des risques professionnels et en particulier ceux dont les effets sont différés est une priorité. La lutte contre les cancers et les maladies professionnelles de demain se gagnent par l'évaluation et la prévention. Le Plan Santé au travail lancé en février 2005 s'inscrit dans cette perspective en renforçant notre capacité d'expertise, et en réformant nos instruments d'intervention.

Les missions du Ministère du travail sont à l'évidence toujours d'actualité. Mais elles doivent être intégrées dans une perspective nouvelle. Il faut en effet aller plus loin et dépasser les cloisonnements d'hier. C'est ce que nous avons engagé avec le plan de cohésion sociale. Penser et agir dans sa globalité, tel est le défi des affaires sociales : le travail avec l'emploi, avec le logement, avec l'intégration, avec l'égalité des chances... Tout est lié, tout interagit. Une approche complexe est désormais indispensable pour construire ensemble.

## II- L'Europe sociale

Il nous faut, de surcroît, nous inscrire dans une perspective plus large, résolument européenne et mondiale. La libéralisation des échanges et l'ouverture des marchés ont eu un impact décisif sur les législations sociales et ont posé la question de l'évolution du droit du travail. De fait, il nous faut constater qu'au cours du dernier quart du XXème siècle, l'environnement économique dans lequel se régulaient les questions sociales a basculé.

Lorsque l'industrialisation s'est imposé dans nos pays, tous les paramètres s'inscrivaient dans un cadre national : le marché des biens et du travail, l'État et le Parlement fixaient souverainement les règles économiques et sociales du marché. Nous sommes alors parvenus à un équilibre dont l'expression la plus accomplie fut la période des « Trente Glorieuses ». Ces années sont celles où arrivent à maturité les réformes sociales issues des malheurs de la crise économique et de la guerre. A la fin des « Trente Glorieuses », dans tous les États industrialisés, les salariés bénéficient d'une part prépondérante de la production nationale, leurs organisations syndicales sont au faite de leur puissance, le marché du travail leur est favorable.

Mais la mondialisation des économies a changé la donne. L'ouverture progressive des marchés à partir des années 1950, la disparition des barrières douanières, la transformation des moyens de communication et de transport, la révolution du conteneur et d'Internet, ont ouvert aux entreprises comme aux consommateurs un véritable marché planétaire.

Les implications sociales de ces mutations sont considérables. Elles ont constitué un moteur indéniable de croissance et de développement, pour nos pays industrialisés et plus

encore pour ceux qui rejoignent progressivement le concert des nations développés. Mais elles sont aussi porteuses de difficultés, parfois, et de craintes, souvent. Mouvements de capitaux à la recherche parfois de rémunérations spéculatives, délocalisations, désindustrialisations, sous-traitance, choix des nouveaux sites d'implantations, déstabilisent des modes de production jusqu'ici régulés par l'État-nation.

Aujourd'hui le pouvoir des États n'est plus adapté à un marché qui dépasse leur propre territoire. Ce rôle n'a pas été repris jusqu'ici par les instances internationales qui ne sont pas investies de la même légitimité. Il existe un vide institutionnel que certains instrumentalisent au service d'idéologies passéistes, qui poussent au repli sur soi.

Ce vide, il appartient à l'Europe de le combler en définissant une véritable politique sociale communautaire. La seconde table ronde est consacrée à ce thème autour d'un grand témoin, Jacques DELORS, ancien président de la Commission européenne. Ce sera l'occasion de remettre la construction européenne en perspective et de comprendre comment l'Europe peut être une réponse sociale à la mondialisation.

Dans un marché commun européen désormais largement achevé, où les biens, les capitaux, les services et les travailleurs circulent librement, il convient de ne pas oublier le principe fondateur de l'harmonisation dans le progrès social. Ce principe qui est toujours au cœur des traités européens apporte des premiers éléments de réponse à la nouvelle régulation sociale.

Cette politique sociale européenne se construit sur trois piliers complémentaires :

1. **Un socle juridique commun** fondé sur le dialogue social et des directives. Normes obligatoires de l'Union, elles sont guidées par le même objectif : garantir aux salariés une protection minimale décente.
2. **La solidarité financière** en faveur des pays membres ou des régions moins avancées ou en difficulté pour cause de reconversion. C'est le rôle du fonds social européen et des fonds structurels.
3. **Les politiques de coordination** qui s'appliquent à des secteurs de plus en plus nombreux (santé, immigration, emploi) auxquelles la stratégie de Lisbonne donne une nouvelle dimension.

Cette construction est aujourd'hui soumise aux pressions qu'impose l'élargissement de l'espace européen à des pays dont les situations économiques et sociales contrastent avec celles des anciens États membres. Ces pressions font ressurgir les craintes liées aux délocalisations d'entreprises et au développement du travail illégal.

Pourtant, j'en suis intimement convaincu, l'Europe à 25 est à même de construire un espace de solidarité et de progrès. Ce cap passe par l'affirmation d'un ordre public social européen et par la consolidation des normes sociales communes. Nous souhaitons poursuivre la construction d'un grand marché européen à 25 – d'ailleurs nous avons pris la décision d'ouvrir notre marché du travail aux ressortissants des nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale – mais à condition que cela s'accompagne d'une harmonisation par le haut des normes sociales.

Ces politiques ont d'ores et déjà permis aux États membres les moins avancés au moment de leur adhésion des rattrapages spectaculaires. Qui ne pense aux progrès historiques accomplis au cours des 15 dernières années, par exemple par l'Espagne, le

Portugal ou singulièrement l'Irlande dont le revenu par tête est aujourd'hui un des plus élevés d'Europe. Ces progrès ont été réalisés sans régression dans les États membres qui étaient à l'époque les plus avancés, grâce à un resserrement vers le haut.

Voilà la direction dans laquelle je souhaite que nous avançons.

### **III- Dialogue social et négociation collective**

Nous le constatons chaque jour le monde social est vivant et complexe, de sorte que tout encadrement normatif présente par lui-même des complexités redoutables. Pourtant le besoin de régulation, je le disais, est indispensable, et c'est tout le sens de l'ordre public social au cœur de notre architecture juridique.

Ces normes élémentaires ne sont pas suffisantes et il faut aller plus loin dans le détail pour répondre aux situations les plus fines. En la matière, je crois que la loi n'est pas l'instrument adapté. Par définition, elle vise à édicter des dispositions suffisamment générales et impersonnelles pour orienter globalement. Ainsi il n'est ni possible ni souhaitable que la loi se perde dans une profusion de détails afin de régler les situations les plus hypothétiques.

C'est pourquoi l'État et le Ministère du travail ont besoin des partenaires sociaux. C'est pourquoi le législateur doit humblement reconnaître ses propres limites et faire une place à la négociation collective qui est souvent seule à même d'aboutir à des solutions respectueuses des intérêts de chacun.

La troisième table ronde la journée à laquelle participera, et je les ai en remercie, les Présidents et secrétaires généraux des organisations syndicales et professionnelles, aura pour objet d'examiner la question du dialogue social. Ce sera l'occasion d'évoquer les perspectives qui s'ouvrent à la négociation collective.

Nous devons à François FILLON la loi du 4 mai 2004, qui reprend la position commune signée par les partenaires sociaux le 16 juillet 2001. Elle a été une étape majeure dans la rénovation de la négociation collective. La généralisation et la clarification des règles de l'accord majoritaire ouvrent des possibilités nouvelles que les acteurs doivent aujourd'hui saisir.

Une nouvelle étape est nécessaire pour poursuivre la rénovation de notre démocratie sociale. Le Président de la République, Jacques CHIRAC, devant le Conseil économique et social, a énoncé notre ambition en la matière. Il a rappelé l'impérieuse nécessité d'une concertation approfondie dans un esprit de confiance et de responsabilité. L'équilibre entre la loi et la convention, entre le législateur et la négociation collective est à réinventer dans le respect des prérogatives et des compétences de chacun.

L'objectif a été clairement indiqué par le Président de la République : « Nous fixons une règle nouvelle : il ne sera plus possible de modifier le code du travail sans que les partenaires sociaux aient été en mesure de négocier sur le contenu de la réforme engagée. Et aucun projet de loi ne sera soumis au Parlement sans que les partenaires sociaux soient consultés sur son contenu. »

L'articulation entre les différentes normes doit se faire dans un cadre harmonieux. Chacun doit y trouver sa place et pour se faire il est important de se fonder sur quelques principes

simples. Le législateur est le « gardien » de l'intérêt général. Les partenaires sociaux sont plus proches et connaissent mieux la diversité du monde du travail.

Le rôle du Ministère du travail dans la démocratie sociale de demain résidera selon moi dans une double médiation, rejoignant en cela sa mission originelle, de garant de notre Pacte social. D'une part, il devra faciliter une coopération souple entre le législateur et la négociation collective. D'autre part, il lui appartiendra de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux.

Je sais pour cela pouvoir compter sur les hommes et les femmes qui y travaillent, tant dans les services d'administration centrale que dans ceux de l'État déconcentré et à qui je voudrai rendre hommage. Oui, comme vos anciens, vous allez être impliqués dans l'accompagnement des changements de notre société.

Pour cela nous devons poursuivre dans la durée une série de chantiers qui ont été engagés : plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail, installation d'une direction générale du travail, projets de services à la délégation générale de l'emploi et de la formation, à la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques et de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services, transformation de l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en établissement public.

Je voudrai rappeler une nouvelle fois aux agents de nos services ma détermination pour que le ministère assure la protection de l'ordre public social. Comme enjeu pour la protection des salariés, la régulation de la concurrence et la cohésion sociale, il est le garant de notre modèle social. Cela implique que les règles soient explicitées, connues et respectées et que ceux qui sont chargés de veiller à leur application puissent exercer leur mission sans qu'il y soit opposé d'obstacle, encore moins par la violence.

Pour conclure, je souhaiterai vous redire que ce centenaire, s'il doit être l'occasion de nous souvenir de l'action réformatrice du Ministère du travail, est avant tout une formidable opportunité de nous projeter dans l'avenir.

Cette journée est marquante, aussi, parce qu'elle témoigne à la fois de la continuité dans l'action du ministère en faveur de la protection des travailleurs et du renouvellement permanent des problématiques notamment en matière d'emploi. Il faut définir un équilibre entre ces deux missions du ministère. Je suis sans doute plus conscient que d'autres de cet enjeu car j'ai souhaité relancer la politique du travail par le plan senior, par le plan santé au travail, tout en renouvelant profondément avec Jean-Louis BORLOO le cadre de notre politique de l'emploi à travers le plan de cohésion sociale. Dans ce domaine, je pense évidemment aux Maisons de l'emploi, au suivi personnalisé, au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Les tables rondes ne manqueront pas de s'inscrire dans cette dynamique.

Cette journée est marquante, enfin, car, à travers des questions comme le dialogue social, elle est la preuve que nous ne pouvons détacher la politique de ce ministère d'une certaine idée du fonctionnement même de la société – de ses équilibres. Ce qui est en jeu, ce sont bien les relations entre les citoyens et leurs corps intermédiaires, entre les entreprises et leurs salariés, entre la société civile et le gouvernement. Ce qui est en jeu, c'est notre modèle social, tout simplement.

C'est la raison pour laquelle ce ministère est spécifique entre tous et qu'il est passionnant d'y agir, surtout à une époque comme la nôtre de profond changement.

Le message que doit porter le ministre du travail, celui que j'essaie de porter avec Jean-Louis BORLOO, est clair : plus que jamais, la préoccupation sociale doit être au cœur de l'action du gouvernement – et je dis cela non pas pour l'opposer à la logique économique, au contraire. Je dis cela parce que je suis convaincu que l'harmonie de la société, sa réussite, en particulier au plan économique, passent par une harmonie de ses relations sociales – des relations au sein des entreprises, au sein des branches, des négociations collectives au plan interprofessionnel et des relations qu'elles dessinent à l'échelle de l'ensemble de la société.

Moderniser ce modèle, dans le respect de notre histoire et de ce que nous sommes, c'est le défi qui est lancé à tout ministre du travail. C'est un défi exigeant, passionnant, nécessaire. Je suis heureux et fier d'avoir pu y apporter ma contribution, mais je mesure aussi combien c'est une œuvre collective qui a été bâtie au fil du temps.

Cette journée est l'occasion de remercier, et de saluer, tout ceux qui ont apporté une part à la construction de cet édifice.

Je vous remercie.



**Déclaration sur le dialogue social, la négociation collective et la concertation avec  
les partenaires sociaux  
(Paris, 33ème congrès de la CFE-CGC, le 8 décembre 2006)**

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,  
Mesdames et Messieurs les députés,

C'est une grande joie pour moi d'intervenir ce matin devant vous dans le cadre du 33e congrès de la CFE-CGC. Vous avez choisi de consacrer une partie de la matinée à débattre du dialogue social dans notre pays. Je rejoins pleinement votre organisation lorsqu'elle affirme sa confiance dans les vertus d'une concertation approfondie entre l'État et les partenaires sociaux.

A mes yeux, le dialogue social est un impératif absolu. Il est la méthode qui permet d'avancer avec détermination, audace et confiance sur le chemin des réformes.

Personne ne conteste aujourd'hui la nécessité de refonder notre modèle social. Celui-ci doit s'adapter aux nouvelles problématiques d'une économie globalisée et ouverte comme la compétitivité des entreprises ou la sécurisation des parcours professionnels, pour préserver et renforcer la cohésion sociale de notre pays.

Le dialogue social est l'un des fondements de notre démocratie sociale. Il nous appartient à nous, hommes politiques et responsables des organisations syndicales et professionnelles, de le faire vivre et prospérer.

Vous vous interrogez ce matin sur l'enjeu que représente 2007 pour la réforme du dialogue social. Permettez-moi à ce propos de vous livrer mon sentiment et mes réflexions au moment où nous franchissons une étape importante avec le débat au Parlement du texte relatif à la réforme des procédures de concertation dans notre pays.

1. La réforme du dialogue social est une œuvre progressive

La réforme du dialogue social est une démarche progressive. Il ne s'agit pas simplement de fixer des principes mais bien de bâtir une démarche et une dynamique fondée sur la confiance réciproque entre les différents acteurs.

Autrement dit une réforme du dialogue social s'inscrit dans un processus de longue période et prend appui sur des pratiques et des expériences.

C'est pourquoi le texte que j'ai la responsabilité de présenter au Parlement marque une étape importante dans l'histoire de nos relations du travail. Il prend sa source d'une part dans les actions engagées par le gouvernement depuis 2002 et d'autre part dans la concertation approfondie que j'ai pu conduire avec l'ensemble des partenaires sociaux depuis presque une année.

Comme je vous le disais à l'instant, ce projet s'inscrit dans la continuité des actions du gouvernement mené depuis 2002, qui visent à développer la place du dialogue social et de la négociation collective et vient donc compléter des évolutions profondes :

- L'extension du champ de la négociation collective : je pense par exemple aux lois sur le temps de travail ou encore aux dispositions de la loi de cohésion sociale sur les mutations économiques et la gestion prévisionnelle des emplois, qui renforcent le rôle de la négociation collective ;
- L'introduction du principe majoritaire dans la signature des accords et le renforcement de la place et de l'autonomie des accords d'entreprise : dans le prolongement de la position commune de 2001, ce sont les avancées de la loi FILLON du 4 mai 2004, dont on n'a sans doute pas assez dit à quel point il s'agissait, là aussi, d'une étape considérable dans l'évolution du dialogue social dans notre pays.

La réforme sur la modernisation du dialogue social constitue donc une troisième étape importante pour laquelle nous avons choisi d'associer étroitement les partenaires sociaux au travers d'une concertation permanente avec eux. Nous avons décidé d'avancer ensemble progressivement, en nous appliquant la méthode que nous souhaitons organiser dans ce projet de loi.

Inspiré du diagnostic partagé contenu dans le rapport de Dominique-Jean CHERTIER et des préconisations qu'il formulait, avec Jean-Louis BORLOO, j'ai poursuivi les travaux avec les partenaires sociaux, afin que puissent être très rapidement mises en œuvre des améliorations significatives et concrètes pour moderniser le dialogue social dans notre pays.

De nombreuses rencontres bilatérales, un voyage d'études aux Pays-Bas et en Espagne, deux pays qui ont su établir des relations sociales extrêmement vivantes et fructueuses, nous ont permis d'aboutir à un texte tenant compte avec précision des différentes remarques exprimées par les Partenaires sociaux. Ce texte a été présenté à la CNCN le 6 novembre dernier. Celle-ci a conduit à des derniers ajustements, au terme desquels nous avons engagé la procédure législative.

Sans pouvoir prétendre à un caractère totalement consensuel, ce projet de loi constitue un point de convergence fort avec les organisations représentatives. Toutes - même celles qui auraient préféré aller plus loin sur tel ou tel aspect - ont reconnu qu'un pas important avait été franchi, au bénéfice de la rénovation des relations sociales dans notre pays.

Ces avancées respectent les équilibres institutionnels de notre démocratie sociale. Le rapport entre la loi et le contrat est conforté, et le dialogue social rénové prend appui sur les grandes organisations syndicales et professionnelles de notre pays.

Nous avons avancé sur trois points majeurs :

- La concertation : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle, il devra, dans un premier temps se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation se fera sur la base d'un document d'orientation. Les partenaires sociaux pourront alors indiquer s'ils envisagent ou non de négocier, dans un délai imparti, un accord interprofessionnel.
- La consultation : les textes législatifs et réglementaires élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation, devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social que sont la

commission nationale de la négociation collective, le comité supérieur de l'emploi et le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

- L'information : il est enfin prévu un rendez-vous régulier et annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la commission nationale de la négociation collective au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations.

Nous avons achevé mercredi soir l'examen du projet devant l'Assemblée nationale. Cet examen a été l'occasion d'apporter des améliorations, je pense notamment au recours à l'urgence qui devra désormais être motivé pour éviter tout risque de détournement de la procédure de concertation préalable des partenaires sociaux.

Il s'agit d'une étape. Cette réforme devra être prolongée. L'année 2007 est l'occasion de débattre de ces questions.

## 2. Prolonger la réforme : la question de la représentativité

Les questions principales qui devront être traitées dans un avenir proche sont liées aux sujets soulevés par le rapport du Président HADAS-HEBEL, à propos desquels le Conseil économique et social vient de rendre un avis : représentativité des organisations syndicales, validité des accords collectifs, négociation collective dans les PME et de financement des organisations syndicales.

Permettez-moi de saluer tout d'abord le travail de concertation et de réflexion accompli par le Conseil économique et social, qui pose avec clarté le débat de la représentativité et qui formule des pistes d'évolution.

La question de la représentativité est pour moi essentielle, mais également très complexe. Elle engage profondément la structure de notre démocratie sociale et impose une démarche ouverte et progressive.

C'est pourquoi avec le Premier ministre et Jean-Louis BORLOO nous avons jugé préférable de dissocier la question des procédures et des règles de concertation de celle de la représentativité. Ils nous semblaient nécessaire pour aboutir de discuter pas à pas et de prendre les problèmes un par un.

Je connais la position de votre organisation sur les pistes tracées par l'avis rendu par le CES. Elle est tout à fait légitime et elle soulève de vraies questions sur la nature du syndicalisme que les propositions du CES impliquent.

J'ai également connaissance de la proposition de votre organisation qui vise à réserver le bénéfice des accords collectifs aux seuls syndiqués. Elle pose quelques difficultés, vous le savez. Mais elle part d'une vraie question : comment renforcer le lien, aujourd'hui trop ténu, entre les salariés et leurs syndicats ? Je sais que votre confédération a commandé un rapport sur la faisabilité d'une telle mesure. Il contribuera, j'en suis certain, au débat.

Prenons le temps de la réflexion. Prenons le temps de la discussion. Prenons le temps d'approfondir. C'est la raison pour laquelle, conformément à l'annonce du Premier ministre lors de la remise de l'avis du CES mardi dernier, Jean-Louis BORLOO et moi allons rencontrer très prochainement l'ensemble des partenaires sociaux pour régler les

questions qui restent ouvertes. Sur le seul point de la représentativité, de nombreuses questions restent en suspens. Le critère de l'élection doit-il être exclusif ou être couplé avec d'autres critères ? Sur quelles élections fonder la représentativité ? Quel seuil faut-il retenir ? Quelle organisation et quel financement ? Ce sont des interrogations majeures, qui doivent être approfondies et sur lesquelles nous devons encore rapprocher les points de vue.

Et cela d'autant plus nous enracinons actuellement une méthode, celle du dialogue social, et que c'est par cette méthode que nous arriverons à avancer dans la confiance vers la modernisation.

### 3. Les classes moyennes et le pouvoir d'achat

Mais ces questions - le dialogue social, la représentativité - si elles sont essentielles, ne portent que sur la méthode. Et il ne faut pas perdre de vue l'objectif : améliorer sans cesse notre modèle social, dans l'intérêt de tous les salariés.

De ce point de vue, je ne veux pas laisser passer cette occasion d'évoquer, devant le syndicat des cadres, des réflexions que m'inspirent la situation des classes moyennes dans notre pays.

Les classes moyennes sont les grandes oubliées de notre époque. Pas assez pauvres pour bénéficier des aides de l'État et de la solidarité nationale, elles sont les premières confrontées à la mondialisation et aux nouvelles contraintes qui pèsent sur le pouvoir d'achat : augmentation du prix des transports, du poids de la fiscalité indirecte et notamment des impôts locaux et surtout du logement. Nous souffrons d'un déficit de logements intermédiaires pour ceux qui n'ont pas accès au logement social mais qui éprouvent de plus en plus de difficultés pour s'installer.

C'est précisément pour cette population que nous avons choisi de faire porter l'effort, d'un point de vue budgétaire, sur l'impôt sur le revenu. Mais je sais que cela ne suffit pas toujours à compenser les charges que vous subissez.

Parallèlement à cette évolution préoccupante du pouvoir d'achat, les responsabilités des cadres n'ont fait que croître.

Les entreprises se sont réorganisées et ont modifié leur fonctionnement hiérarchique dans le sens de la responsabilisation de l'encadrement intermédiaire. Elles font appel, de plus en plus, à votre sens de l'initiative et à votre autonomie. Cette évolution, indispensable dans une économie moderne et dynamique, est aussi porteuse de stress et parfois d'inquiétudes.

A partir du moment où des cadres à qui l'on demande toujours plus, ne voient pas leurs efforts, parfois même les risques qu'ils prennent, récompensés en termes de rémunérations et de progression de carrière, nous allons au-devant d'incompréhensions et de mécontentements légitimes, qui rejaillissent sur la vie même de l'entreprise.

Je pense aussi et tout particulièrement aux jeunes diplômés qui ont vocation à intégrer l'entreprise comme cadres. Eux aussi subissent, parfois plus encore que d'autres, les conséquences du déclassement d'une partie de cette génération. Par rapport à des

espoirs qui ont été construits et entretenus par tout un système éducatif et social, c'est une cruelle désillusion.

Je voudrais m'adresser à ces jeunes cadres, ou à ces jeunes tout court, qui cherchent le chemin des entreprises. J'ai conscience de toutes les embûches sur le parcours qu'ils ont à se construire - parcours souvent fait de stages, de contrats en alternance. Ces étapes sont souvent nécessaires, parfois indispensables : mais si elles cessent d'être des étapes pour devenir des impasses, alors ce sont les promesses de toute une société qui ne sont pas tenues. Je n'accepte pas cette fatalité.

A terme, si nous ne répondons pas à l'attente de l'encadrement, notamment l'encadrement moyen, qui représente réellement le pivot de nos entreprises - et plus largement, si nous ne rétablissons pas cette promesse de promotion sociale pour les classes moyennes de notre pays, alors c'est tout notre modèle social qui vacille.

On a considérablement sous-estimé les attentes et les insatisfactions des Français en matière de pouvoir d'achat. Au point que je suis persuadé que cette question sera au cœur de la campagne de 2007.

Je ne suis pas ici pour faire le procès des 35 heures, mais je crois qu'il faut dire la vérité. Depuis 5 ans, les 35 heures ont eu un effet mécanique : en réduisant le travail fourni par les Français, elles ont également diminué la rémunération à laquelle ils pouvaient aspirer malgré leurs efforts de production.

Dans ce contexte, et pour des raisons évidentes, le gouvernement a concentré ses efforts sur les bas revenus :

- Le SMIC a augmenté de 25% sur la législature ce qui est considérable ;
- La prime pour l'emploi représente pour un salarié au SMIC un véritable 13e mois.

Ces efforts étaient nécessaires mais ils ont conduit à un phénomène incontestable : le tassement des grilles de salaire. Aujourd'hui, les classes moyennes se sentent avec raison victime d'un déclasserment et ont perdu foi dans la promotion sociale.

Cette semaine, « Liaisons sociales » titrait que 4 millions de Français seraient bientôt rémunérés au niveau du SMIC.

Ce n'est pas la France que je veux !

Il s'agit d'un problème politique majeur. Une société qui ne récompense pas le travail, l'effort et l'imagination se fige et se morfond dans la rancœur et la rancune.

C'est fort de cette conviction que j'ai engagé la relance des négociations salariales de branche. Celle-ci a produit des effets extrêmement significatifs, comme vous le savez.

A l'avenir, nous devons mettre tous nos efforts pour examiner l'ensemble des grilles, et pas seulement les premiers échelons. C'est une nécessité vitale pour que certaines catégories de salariés - notamment celle que vous représentez - ne se sentent pas les oubliés du pouvoir d'achat.

Mais au-delà de la question des grilles salariales, nous devons aujourd'hui aller plus loin en engageant une véritable réflexion sur la progression salariale et professionnelle. Et c'est le dialogue social qui nous le permettra.

Cela signifie que nous devons valoriser tout ce qui permet d'améliorer et de sécuriser les parcours professionnels : je pense à la formation, je pense à la validation des acquis de l'expérience, je pense à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, je pense à l'accompagnement de ceux qui connaissent des accidents dans leurs carrières. Ce sont des enjeux majeurs pour les années à venir.

Nous avons un défi : redonner espoir aux classes moyennes.

Nous avons un cap : accroître leur pouvoir d'achat.

Nous avons une méthode : le dialogue social.

Nous avons avant tout des partenaires qui partagent ce diagnostic.

Travaillons ensemble !

Je vous remercie.

## Xavier BERTRAND



Site de l'Assemblée nationale

*Né à Châlons sur Marne (devenue Châlons en Champagne) le 21 mars 1965. Agent d'assurance de profession, il s'engage tôt en politique. En 1995, il est adjoint au maire de Saint-Quentin (Aisne) chargé de l'animation et du développement. Élu député (2002 - 2016), il est rapporteur du projet de loi sur les retraites en 2003. Nommé secrétaire d'État à l'assurance maladie (31 mars 2004 - 31 mai 2005) puis ministre de la santé et des solidarités (2 juin 2005 - 26 mars 2007). Il crée un corps de réserve sanitaire pour faire face à une crise en France ou à l'étranger. Nommé ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité (18 mai 2007 - 18 mars 2008) puis ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (18 mars 2008 - 15 janvier 2009), il met en œuvre le service minimum et la réforme des régimes spéciaux de retraite. Secrétaire général de l'UMP (2009 - 2010), maire de Saint-Quentin (2010 - 2015), il est ensuite nommé ministre du travail, de l'emploi et de la santé (14 novembre 2010 - 10 mai 2012). Élu président de la région Nord-Pas de Calais - Picardie (devenue Hauts de France) en 2015. Réélu président des Hauts de France en 2021.*



**Discours de clôture de la conférence sociale tripartite : égalité professionnelle et salariale homme-femme  
(26 novembre 2007)**

Mesdames, Messieurs,

Les travaux qui vous ont mobilisés depuis deux mois ont été concrets, je veux l'être moi aussi. Un constat a été fait tout à l'heure : on ne va pas discuter à nouveau pour sortir sans rien. Ce dossier ne doit pas continuer à s'enliser.

**I-Sur l'égalité salariale tout d'abord**

Je vous propose une ligne d'action simple. **Toutes les entreprises de plus de 50 salariés, qui doivent produire un rapport de situation comparée, devront avoir mis en place, d'ici au 31 décembre 2009 et sur la base de ce rapport, un plan de résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, qui comportera donc des mesures de rattrapage salarial, soit dans le cadre d'un accord collectif soit à défaut de façon unilatérale. Mais l'important est qu'on ait ce plan de rattrapage ; sinon il y aura des sanctions financières payables au début de l'année 2010.**

**L'idée, ce n'est pas de bloquer le salaire des hommes ; ou alors on n'aura pas trouvé la bonne solution, disons-le très franchement. Nous sommes donc bien dans une logique de rattrapage salariale, et pas de blocage. Voilà le résultat que nous voulons obtenir.**

Comment allons-nous procéder pour parvenir à ce résultat ?

Je vous propose de travailler ensemble selon le triptyque suivant : tout d'abord accompagnement des entreprises et des négociateurs ; négociations sincères et loyales ensuite, afin d'élaborer un plan de résorption à l'échéance du 31 décembre 2009 ; et enfin, mise en œuvre de sanctions financières à l'encontre de celles qui n'auraient pas mis en place de plan de résorption sur la base du rapport de situation comparée.

Bien évidemment, chacun autour de cette table comprendra que l'intérêt, c'est que cette sanction n'ait pas vocation à s'appliquer, mais qu'elle soit un facteur de responsabilisation pour tous.

Déroulons les étapes de ce triptyque :

**1-1 L'accompagnement des entreprises d'abord**

**L'État doit aider les entreprises à s'approprier les outils existants, qui méritent – et cela a été souligné par beaucoup d'acteurs – certainement d'être adaptés à leurs besoins.** Depuis la loi du 13 juillet 1983, les entreprises de plus de 300 salariés doivent produire un rapport de situation comparée et, pour celles comprises entre 50 et 300, un rapport simplifié.

Or quel constat faisons-nous plus de vingt ans après ?

**Seules 30% des entreprises, un tiers seulement, satisfont à l'obligation de produire ce rapport.** Pour tout vous dire, je me suis moi-même plongé dans ce document et je me suis posé plusieurs questions : toutes les rubriques sont-elles réellement nécessaires ? Peut-on réaliser avec ce document un diagnostic suffisamment précis à partir de ce rapport ? Peut-on bien mesurer les écarts ?

Nous allons adapter et aménager ce document. Mais, attention, je sais qu'aussitôt certains sont inquiets, mais je veux leur dire qu'il ne s'agit pas d'en faire une coquille vide. Je pense qu'on peut rendre ce document plus performant, et même plus opérant sur certains points, et notamment sur la question de la rémunération, car je pense que ça nous permettrait de bien tenir compte des pratiques d'individualisation des rémunérations.

**Je vous propose donc, sur la méthode :**

- **De demander, dès décembre 2007, à un groupe constitué notamment de directeurs des ressources humaines, qui ont l'habitude de manier cet outil, de faire des propositions d'amélioration du document.**
- **Ces propositions seront étudiées dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, qui pourrait, lui, en ayant une discussion ouverte, proposer un nouveau document.**

**L'idée c'est qu'au plus tard pour le 1<sup>er</sup> mars 2008, ce premier travail soit effectué. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle devra donc se réunir sur la question avant le 1<sup>er</sup> mars 2008. C'est ce que je mets en débat aujourd'hui devant vous, c'est ce que je vous propose. L'État mettrait ensuite ce nouveau rapport à la disposition des entreprises par internet, dès le mois de juin 2008.**

Sur le plan européen, nous devons être capables de confronter nos informations sur une base partagée. C'est pourquoi je vais proposer, dans le cadre de la présidence de l'Union européenne, que nous puissions harmoniser nos méthodes de mesure des écarts salariaux, avec une idée en tête : c'est de réduire ces écarts. Car si c'est simplement pour avoir une harmonisation, on n'aurait fait qu'une partie du chemin. J'aurais l'occasion de vous en reparler, car pour préparer la Présidence française, j'aurais l'occasion de réunir les partenaires sociaux au niveau européen, à Paris, et bien évidemment, je réunirai les partenaires sociaux français, de façon à préparer très en amont la Présidence de l'Union européenne.

Il faut donc savoir analyser et expliquer cet écart. Et vous m'avez parlé pour cela de formation.

Les crédits que l'État consacre au dialogue social permettent aujourd'hui de cofinancer des actions de formation organisées pour les représentants syndicaux. Je souhaite que le partenariat noué entre la DGT et les organisations syndicales puisse favoriser le financement de formations spécifiques pour analyser les données et surtout pour suivre les plans d'actions.

Même logique au niveau territorial, et c'est pourquoi je vais demander aux préfets, immédiatement après la conférence, de réunir les partenaires sociaux sur le thème de l'égalité professionnelle, et cela avant l'été 2008, donc au premier semestre. En même temps, j'ai l'idée de mettre des référents sur l'égalité professionnelle dans les directions du

travail et de l'emploi, au niveau départemental ou régional, il faudra en débattre. Et cela avec un objectif : que l'on ait vraiment cette déclinaison, au plus près du terrain.

## **1-2 Le deuxième principe central dans notre démarche, c'est que les entreprises doivent intensifier le processus de négociation**

Seulement 3% des entreprises ont ouvert des négociations à ce jour, ce chiffre est ridicule. Et qu'on ne me dise pas que c'est impossible, une grande entreprise d'assurance a mis en place une enveloppe de résorption des écarts salariaux, cela montre bien que les choses sont possibles. L'idée : c'est d'offrir une progression salariale plus soutenue en direction des femmes pour opérer le rattrapage. C'est-à-dire qu'il n'y a pas eu de blocage des salaires, mais il y a eu une enveloppe spécifique pour le rattrapage salarial.

L'État, vous le savez, ne peut évidemment pas décréter des augmentations de salaires. Il est impératif en revanche de respecter loyalement l'obligation annuelle de négociation et de conclure des accords sur l'égalité professionnelle, et ce à tous les niveaux. Les branches doivent jouer pleinement leur rôle, et je pense aussi qu'il faut mobiliser, et au-delà, trouver les moyens concrets de le faire, les observatoires paritaires de la négociation collective pour bien mesurer les évolutions à l'œuvre dans la branche en matière d'égalité professionnelle.

Pour dynamiser la négociation de branche, je mettrai en œuvre les leviers qui sont à ma disposition comme les réserves, les refus d'extension en l'absence de volet relatif à l'égalité professionnelle dans les accords, mais cela, je ne veux pas le faire seul, dans mon bureau. Car il n'est pas question de pénaliser une entreprise qui jouerait vraiment le jeu en refusant d'étendre un accord. Ce sera une décision que l'on concertera, et l'on saisira les instances concernées. Mais mon idée, c'est qu'en l'absence de volet relatif à l'égalité professionnelle dans les accords, cela vaut la peine que l'on regarde les choses de près, de voir pourquoi cela ne va pas. Et si cela est nécessaire, j'ai l'intention de demander la réunion de commissions mixtes paritaires sur cette question.

**A leur niveau, les entreprises devront assurer une mise en œuvre réelle des négociations auxquelles elles sont annuellement tenues depuis la loi du 23 mars 2006. Ces négociations devront avoir abouti le 31 décembre 2009.**

**1-3 Enfin, si tout ceci n'a pas suffi, et c'est le troisième temps de ce plan d'action : des sanctions financières seront prononcées à l'encontre de toute entreprise qui, au 31 décembre 2009, alors même qu'elle y est tenue, sur la base du rapport de situation comparée, mis en place de plan de résorption des écarts. Je devrai pour cela recourir à la loi ; nous savons pertinemment que si nous ne mettons pas en place un nouveau texte, nous ne serons pas au rendez-vous du 31 décembre 2009. Je n'ai pas envie d'une loi bavarde, mais d'une loi qui sera véritablement concentrée sur ces thèmes. Sur ce point, vous le savez, la précédente loi prévoit qu'au bout de trois ans, on fasse une évaluation, mais une fois que l'évaluation sera faite, que donnera-t-elle ?**

**Voilà pourquoi je propose de faire une nouvelle loi, car l'égalité salariale aujourd'hui, il ne suffit plus seulement d'en parler, il faut tout simplement la faire. Et il faut passer par cette étape là ; je ne vous ferai pas un énième discours en vous disant qu'il faut jouer le jeu de l'égalité salariale, cela fait 35 ans qu'on le dit, et je pense que maintenant, il faut passer à autre chose.**

**Chaque entreprise devra donc, à la date du 31 décembre 2009,** transmettre à sa direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) son plan de résorption des écarts, élaboré sur la base du rapport de situation comparée, lui-même accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise. Si elle ne satisfait pas à ces obligations, elle se verra infliger une sanction financière, qui pourrait, par exemple, être exprimée en pourcentage de la masse salariale. Il faut qu'elle soit suffisamment dissuasive pour que les entreprises se disent qu'il vaut mieux jouer le jeu.

Que les choses soient claires : créer une nouvelle sanction n'est pas forcément plaisant ; mais je veux que cette sanction soit utile, et ce à double titre.

Premièrement, c'est un signal clair envoyé aux entreprises, qui aujourd'hui ne jouent pas le jeu : elles doivent produire le rapport de situation comparée et prendre des mesures tangibles sur l'égalité professionnelle, par la négociation ou par un plan d'actions.

Ensuite, cette sanction doit être constructive, avec une vocation redistributive. Ainsi, les ressources dégagées par le produit de la pénalité seraient redéployées, au bénéfice d'entreprises souhaitant engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle. Cela a été dit dans les groupes de travail, ces actions, c'est un exemple, créer des vestiaires pour les femmes, créer des toilettes pour femmes, ou encore aménager les postes de travail, et financer par exemple des appareils de levage pour assurer la mixité dans l'entreprise.

Aujourd'hui, **nous avons une sanction pénale, qui est prévue, et pas appliquée.** Nous n'avons pas de statistiques en la matière, mais on a recherché des exemples de mise en œuvre de cette sanction, nous n'en avons pas trouvé. Est-ce que parfois le mieux est l'ennemi du bien ? Je le pense. L'idée c'est donc d'avoir, à la place d'une sanction pénale, une sanction financière qui, elle, à mon avis serait donc beaucoup plus dissuasive, car beaucoup plus facile à mettre en œuvre, d'ailleurs automatiquement, et donc plus efficace.

Il y a tout de même une question que vous évoquiez tout à l'heure, et que nous avons déjà eu dans le cadre de la conférence sur les conditions de travail. Ce débat, j'ai de toute façon l'intention que nous l'évoquions dans le cadre de la représentativité et de la démocratie sociale, on ne pourra pas en faire l'économie. Il concerne les entreprises de moins de 50 salariés. Il y a 8 millions à 8.5 millions de salariés, à qui on ne peut pas dire « vous n'êtes pas dans le champ de la loi, tant pis pour vous ». L'idée, même s'il n'y a pas d'obligation pour elles de produire un rapport de situation comparée, il est indispensable quand elles y sont tenues, de respecter leurs obligations de négociation annuelle. Je souhaite qu'on mette en place un groupe de travail dans le cadre du conseil supérieur de l'égalité professionnelle pour avoir des outils de diagnostic qui soit fondés sur des données existantes. Je pense par exemple aux données figurants dans des déclarations obligatoires comme la déclaration automatisée des données sociales (DADS). Je pense qu'on peut avancer sur cette question. Il faut donc mettre en place ce groupe de travail spécifique pour avancer, et c'est aussi l'intérêt des négociations au niveau des branches, qui trouveront à s'appliquer dans des entreprises de moins de 50 salariés.

**Je voudrais enfin préciser un point, quant aux allègements généraux de charge.** Certains souhaitent conditionner ces allègements aux négociations salariales sur l'égalité. Dès lors, on le sait, que les négociations salariales générales doivent obligatoirement comporter un volet relatif à l'égalité professionnelle, cette idée doit pouvoir être évoquée dans le cadre des travaux du COE, avec vous tous. Ce sera aussi à vous de trouver la

bonne solution. Je pense qu'il faut avancer sur ce point ; à partir du moment où la loi est claire je pense que la saisine doit également comporter cet aspect, à vous ensuite de voir comment peut s'écrire le projet en lui-même.

## **II- A côté de ces mesures en faveur de l'égalité salariale, nous devons aussi lutter contre les facteurs structurels des inégalités professionnelles**

Vous le savez, l'essentiel des écarts de rémunération résulte de facteurs structurels. Il est donc indispensable que nous intervenions sur trois thèmes qui doivent – vos travaux l'ont bien montré – faire l'objet d'efforts prioritaires : **la mixité professionnelle, le temps partiel subi et l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.**

### **2-1 La mixité, tout d'abord**

Nous le savons : il faut faire évoluer les mentalités. Et nous devons faire de la lutte contre les stéréotypes une priorité, Valérie LÉTARD y reviendra. Il y a plusieurs initiatives, qui ont déjà été prises, par exemple dans le BTP, où une campagne de recrutement de femmes comme conducteurs de grue ou peintres en bâtiment a été mise en place. On voit que ça produit des effets immédiatement, et que ça permet aux femmes de progresser dans la grille des salaires. Dans le secteur automobile, une grande entreprise française a mis en place un partenariat avec l'éducation nationale. Résultat : un objectif minimal de 30% de stagiaires femmes conventionnées d'ici trois ans. La preuve que c'est possible.

Il y a aussi l'accord sur l'égalité professionnelle dans la métallurgie, signé en 2007 par l'ensemble des fédérations syndicales de salariés et qui prévoit de mettre en œuvre des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique et dans les contrats de professionnalisation.

Je ne reviens pas sur ce qu'a dit Valérie LÉTARD sur l'orientation. Je souscris totalement à ses propos : c'est à un travail sans relâche que nous devons nous livrer à l'interministériel, avec nos collègues Christine LAGARDE, Valérie PÉCRESSE et Xavier DARCOS pour que notre système éducatif puisse être davantage tourné vers la mixité professionnelle.

En matière d'apprentissage, il faut que les *contrats d'objectifs et de moyens* qui sont signés entre l'État, les Régions, et éventuellement les branches, comprennent bien des objectifs de féminisation.

La mixité professionnelle, c'est un problème au sein des filières d'activité ; c'est aussi une question dans le déroulement de carrière et dans l'accès des femmes aux postes de direction. Je sais qu'il y a des propositions, notamment de la part du MEDEF, dans les entreprises, notamment la fixation d'objectifs chiffrés de représentation des femmes sur une période déterminée à chaque niveau de l'entreprise ; le développement des carrières des femmes dont le potentiel a été identifié ; ou encore à la présentation systématique, d'au moins une femme candidate lorsqu'il est question de procéder à une promotion professionnelle. Tout ceci, bien évidemment, va dans le bon sens.

**2.** La deuxième priorité sur laquelle nous devons axer nos efforts est le **temps partiel subi**. Vous avez insisté là-dessus, et je souhaite que nous puissions agir de manière décisive **notamment lorsqu'il est éclaté**.

Il ne s'agit pas de porter un jugement sur le temps partiel en tant que tel, – car la réalité du temps partiel est suffisamment disparate pour qu'on évite les clichés – dès lors qu'il est le **résultat d'un libre choix**. Car le temps partiel, même quand il est choisi, d'ailleurs, peut affecter la carrière des salariés, ce qui amène certaines entreprises à tenter d'y remédier : j'ai regardé de près ce qui a été fait à la direction de l'Assédic du sud-est francilien, qui vient par exemple de signer un accord d'entreprise avec les organisations syndicales le 20 septembre 2007, précisant que les salariés à temps partiel ne soient pas lésés dans le déroulement de leur carrière par rapport à leurs collègues à temps plein. C'est un premier pas qui doit servir d'exemple, je serai personnellement attentif à sa mise en œuvre. Il est intéressant sur le papier, je veux voir maintenant quel sera son contenu. Et si c'est intéressant, cela a vocation à pouvoir être généralisé.

Mais c'est surtout **lorsque le temps partiel est subi** qu'il est de notre devoir d'agir, ce qui est le cas de 30% environ des salariées concernées. A l'occasion des débats menés dans les groupes de travail, vous avez particulièrement insisté sur le « temps partiel éclaté », cette pratique qui consiste à prévoir jusqu'à plusieurs heures entre deux plages de travail, ce qui peut conduire à un temps de présence dans l'entreprise très important. Les salariées concernées cumulent alors les difficultés : transport, garde d'enfants et qualification.

**C'est pourquoi je souhaite, dès après la conférence, organiser une table ronde avec les branches qui utilisent le plus de temps partiel avec un double objectif :**

- Mener une étude sur les causes structurelles du recours au temps partiel éclaté ;
- Trouver des réponses sur les questions de l'amplitude horaire, du déploiement prioritaire vers le temps plein, du développement de la formation, de la multi-activité, et des groupements d'employeurs ou la polyvalence.

Et qu'on ne me dise pas que ce n'est pas possible, car j'ai regardé ce qui existait, et dans la grande distribution par exemple, certaines enseignes mènent actuellement des expérimentations consistant à redéployer des postes à temps partiel vers un temps plein, et je serai personnellement présent à la signature, par une grande enseigne, d'une convention sur ce sujet, très bientôt.

Il y a des choses qui se passent. Je veux féliciter les entreprises et les branches qui agissent, et je veux une généralisation de ces pratiques. Il y a tout de même des expériences sur lesquelles on peut s'appuyer.

**2-3- Enfin, j'aimerais aborder le sujet qui me semble le plus central dans les facteurs structurels : l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle**

La maternité ne doit pas dépayser le déroulement des carrières. Si les femmes ont envie d'être à la fois mères et de réussir leur carrière professionnelle, si c'est cela leur choix, nous devons tout faire pour les y aider.

La question a été évoquée tout à l'heure du projet de suppression de l'aide au remplacement du salarié parti en congé de formation ou de maternité-adoption. J'ai alerté

Christine LAGARDE sur ce sujet, car cela relève d'une disposition du projet de loi de finances qui relève du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, elle m'a assuré que cette suppression serait compensée par une revalorisation de l'aide à la reprise d'activité des femmes. Ce n'est pas forcément le même objectif dans mon esprit, mais je suis très vigilant sur ce dossier. Je sais que d'autres propositions ont été faites, il peut être intéressant de continuer à en débattre : certains ont parlé du recentrage du crédit impôt famille, du développement des crèches d'entreprises ou interentreprises, du recalibrage du congé parental. Là aussi, il nous faut en débattre : modèle suédois, ou modèle allemand ? Est-ce qu'il doit être revu totalement, remis à plat ou non ? Les réponses à ces questions m'intéressent, en posant également la question du partage des tâches dans la sphère privée. C'est plus facile d'en parler que d'y apporter des réponses, mais si on ne les aborde jamais, il ne faut pas s'étonner qu'on n'y apporte jamais un début de solution. Là aussi, quand les hommes seront prêts, eux aussi, à interrompre leur carrière pour élever leurs enfants, on aura franchi un pas.

Sur le mode de garde, nous allons travailler sur le droit de garde opposable. Nous allons mettre en place une méthode de travail qui va associer l'ensemble des partenaires sociaux. Je suis également d'accord pour qu'on puisse intégrer dans cette réflexion la question des parents dépendants, cette conciliation-là doit aussi être prise en compte. Nous avons créé, vous le savez, un congé de soutien familial qui doit permettre de répondre en parti à ce besoin, mais ça ne résume pas l'ensemble du projet. Et dans le groupe de travail qui sera mis en place, je suis tout à fait prêt à ce qu'on puisse l'aborder.

Une proposition visant à faciliter l'articulation des temps de vie a retenu mon attention : c'est **l'assouplissement de l'utilisation du temps partiel familial**. Dans sa configuration actuelle, il offre la possibilité au salarié de s'absenter pendant une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine. Les aléas de la vie familiale peuvent justifier que le salarié ait besoin de réduire son activité pendant une période déterminée, sans pour autant s'absenter pendant une semaine. Ne pourrait-on pas, en conséquence, **permettre de prendre le temps partiel pour motif familial sous la forme d'une réduction du temps de travail hebdomadaire**, pendant une durée limitée. Auparavant, existait le 80%. C'est un sujet sur lequel le Gouvernement ne transmettra pas un projet dès maintenant, mais il faut que vous puissiez en parler, car c'est un vrai sujet. Je pense que c'est une piste qui ne peut être laissée de côté.

Il y a enfin une autre idée sur laquelle je voudrais revenir : à la demande du salarié, sous la forme d'un entretien individuel par exemple, employeur et salarié puisse échanger sur les réponses que pourrait apporter l'employeur à une demande d'un salarié de conciliation vie professionnelle/vie familiale, une demande d'évaluation d'horaires, d'organisation par exemple. Est-ce que dans ces conditions-là, on peut imaginer s'il y a un refus – et ce refus relève du pouvoir de direction du chef d'entreprise, il n'est pas question de revenir là-dessus – on dise pourquoi on refuse, tout simplement. Cela existe dans certains pays et sur ce point, vous connaissez la loi du 31 janvier 2007, je n'ai pas vocation à faire intervenir la loi maintenant, mais je souhaiterai que vous en parliez, car en termes de respect des aspirations et de compréhension, c'est important. C'est l'un des points que je voulais évoquer avec vous.

Mesdames et Messieurs, voilà ce que je voulais vous dire, non pas en conclusion mais en guise de synthèse. Désormais la parole est à vous.



## **Présentation du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (Assemblée nationale, 1<sup>er</sup> juillet 2008)**

Aujourd'hui, un délégué syndical qui ne s'est jamais présenté aux élections et qui appartient à un syndicat dont les effectifs sont faibles, peut signer un accord qui engage la totalité des salariés.

Aujourd'hui, dans une entreprise de papeterie par exemple, qui n'a pas de délégué syndical, il n'y a pas de solution pour négocier un accord collectif avec ses salariés.

Aujourd'hui, un salarié d'une chocolaterie qui souhaite faire des heures sup au-delà de 130 h, ne le peut pas, si son entreprise n'a pas demandé d'autorisation administrative.

Aujourd'hui, un cadre en forfait jours qui veut racheter des jours de repos, ses jours de repos, ne peut le faire au-delà de 2009.

Le projet de loi qui vous est présenté aujourd'hui apportera une réponse précise et concrète à toutes ces situations.

Ce texte marque une étape sans précédent dans les relations collectives de travail. Grâce à ce projet de loi, les acteurs du dialogue social verront leur légitimité renforcée, et la négociation collective disposera de plus d'espace pour s'exprimer, notamment au niveau de l'entreprise, là où les attentes d'une régulation négociée des rapports sociaux sont les plus fortes.

### **Le contexte et l'esprit dans lesquels le projet a été élaboré**

1/ Avant de vous présenter les grandes lignes de ce projet, je souhaiterai d'abord rappeler le contexte et l'esprit dans lequel il a été élaboré.

Depuis la dernière guerre, notre pays vit une situation paradoxale : d'un côté la quasi-totalité des salariés du secteur privé sont couverts par des conventions collectives – ce qui place la France en tête des pays européens –, de l'autre, nous sommes le dernier pays d'Europe pour le taux de syndicalisation, avec seulement 5% des salariés syndiqués dans le secteur privé. Il nous faut changer cela.

Le projet de loi que je vous présente aujourd'hui s'inscrit, comme la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, dans le cadre de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007.

Dès le 18 juin 2007, le Gouvernement a transmis aux partenaires sociaux un document d'orientation les invitant à négocier sur la démocratie sociale.

Lors de la conférence sociale du 19 décembre dernier, le Président de la République a renouvelé son souhait de voir aboutir les négociations sur ces questions.

A cette occasion, il a également réaffirmé son engagement de rompre avec une organisation du travail trop rigide imposée par les 35 heures. C'est très clair, nous voulons tenir les engagements pris devant les Français pendant la campagne présidentielle. Et pour s'affranchir du carcan de ces 35 heures imposées, il n'y a pas de meilleure solution

que de donner aux salariés et aux entreprises la possibilité, comme cela existe dans de grandes démocraties européennes, de déterminer ensemble, par la négociation collective, l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés.

C'est la raison pour laquelle, le 26 décembre dernier, le Premier ministre a envoyé un document d'orientation additionnel aux partenaires sociaux leur demandant d'élargir leurs négociations à la question du temps de travail. Ce document posait des questions précises que je voudrais rappeler devant vous :

- Quel doit être le domaine impérativement réservé à la loi ?
- Quel doit être le domaine réservé aux accords collectifs, et au sein de ces accords, quelle articulation trouver entre le niveau de la branche et le niveau de l'entreprise ?
- La loi a-t-elle vocation à fixer des règles en matière de contingent et de repos compensateur ?

Toutes les questions étaient sur la table depuis le 26 décembre.

Le 10 avril dernier, les partenaires sociaux ont abouti à une position commune signée par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT. L'UNSA, la CFTC, la CGC et FO ont pour leur part refusé de signer cette position commune.

Aujourd'hui, le projet de loi qui vous est présenté vise à donner force obligatoire à la position commune en matière de représentativité des syndicats et des financements des organisations de salariés et d'employeurs.

En revanche, le projet de loi va au-delà d'un article de cette position commune, l'article 17, sur la question du temps de travail. Nous assumons nos divergences avec certains signataires de la position commune à ce sujet et nous le faisons car nous pensons que la question des rigidités induites par les 35 heures est trop importante pour retarder encore la solution de ce problème. Comme je viens de le dire, les choses étaient claires dès le départ. Les salariés comme les entreprises ne peuvent pas attendre plus longtemps des solutions. Car le besoin de faire des heures supplémentaires sans être bloqués par certaines limites, c'est tout de suite qu'il existe et qu'il faut y répondre.

La loi du 31 janvier 2007 a instauré un mode de fonctionnement nouveau en matière de relations entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Il nous appartient de réaffirmer dans ce cadre la légitimité et l'autonomie de chacun des acteurs, en respectant les responsabilités de chacun.

L'application des critères de représentativité pourra instaurer une nouvelle donne en conférant une légitimité supplémentaire aux partenaires sociaux. Mais la démocratie politique est aussi légitime dans le champ social que dans les autres champs et nous devons trouver les moyens d'articuler le plus efficacement possible l'intervention des pouvoirs publics et celle des partenaires sociaux.

Dans cette perspective, permettez-moi aussi de saluer le remarquable travail des rapporteurs, Jean-Frédéric POISSON et Jean-Paul ANCIAUX, qui ont eu le souci d'améliorer encore ce texte. J'aurai l'occasion d'y revenir.

Je tiens également à saluer l'initiative du groupe UMP et de son Président, qui a reçu les signataires de la position commune de façon à pouvoir bénéficier de leur éclairage.

## **Un projet de loi en deux parties : la rénovation des règles de la démocratie sociale et une réforme du temps de travail**

2/ Le projet de loi comporte donc deux parties : la première est consacrée à la rénovation des règles de la démocratie sociale, la seconde à une réforme du temps de travail qui simplifie les règles et donne plus d'espace à la négociation d'entreprise dans l'organisation du temps de travail.

**2-1 La première partie refonde les règles de la représentativité des syndicats**, qui, dans notre pays, n'avaient pas changé depuis la dernière guerre.

En démocratie, la légitimité s'acquiert par le vote. Nous allons appliquer ce principe de base, conformément au souhait des signataires de la Position commune.

Ce sont donc les salariés qui choisiront demain qui pourra négocier en leur nom à tous les niveaux. Ce sont les salariés qui permettront de décider si un accord collectif peut ou non s'appliquer dans leur entreprise. **Il s'agit d'une réforme historique car la France, avec l'Espagne, fondera la représentativité des syndicats sur l'élection.**

La représentativité des organisations syndicales ne sera plus acquise d'en haut pour redescendre jusqu'au terrain : elle sera maintenant acquise dans l'entreprise, là où s'expriment le plus directement le plus près possible du terrain, les relations sociales, pour remonter ensuite jusqu'au niveau national.

Pour être représentatives, les organisations nationales devront désormais :

- Respecter les principes républicains,
- Avoir une ancienneté de plus de deux ans,
- Etre indépendante, rassembler des adhérents et recevoir des cotisations,
- Garantir la transparence financière,
- Et exercer une influence

Elles devront également bénéficier d'une audience électorale appréciée selon des seuils à partir des résultats des élections professionnelles. Pour être représentatif, un syndicat devra avoir obtenu 10% des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise et 8% aux niveaux des branches et au niveau interprofessionnel.

Ce syndicat pourra être catégoriel s'il est affilié à une confédération syndicale nationale catégorielle interprofessionnelle et s'il a mesuré sa représentativité sur un ou plusieurs collèges électoraux.

Seuls les syndicats représentatifs pourront désigner un délégué syndical, et celui-ci devra lui-même avoir personnellement obtenu 10% des suffrages exprimés. C'est également un point capital de la réforme : à l'avenir, le délégué tirera sa légitimité non seulement de son appartenance à un syndicat représentatif, mais aussi de son résultat personnel aux élections professionnelles.

Le 1<sup>er</sup> tour des élections dans l'entreprise sera ouvert à tous les syndicats légalement constitués depuis au moins deux ans, indépendants et républicains. Dans ce cas aussi, c'est la règle démocratique de permettre à tous de se présenter aux suffrages des salariés. Avant de devenir représentatif si les salariés le souhaitent, chaque syndicat existant depuis au moins deux ans pourra nommer un représentant syndical dans l'établissement, qui aura les mêmes attributions que le délégué syndical, sauf bien sûr le pouvoir de signer des accords collectifs, pouvoir qui ne sera acquis qu'avec la représentativité.

Cette réforme entrera en vigueur immédiatement dans les entreprises, dès les premières élections professionnelles, c'est-à-dire potentiellement dès 2008. Pour les branches et le niveau interprofessionnel, elle entrera en vigueur dans 5 ans au plus.

Enfin, pour établir les résultats électoraux au niveau national, il faudra mettre en place un instrument de collecte incontestable et exhaustif, qu'il va nous falloir bâtir rapidement et dans la plus grande transparence.

## **2-2 Réformer la démocratie sociale, cela implique aussi de rendre les accords plus légitimes et plus accessibles.**

Désormais, tous les accords devront répondre à une double légitimité :

- D'une part, l'adhésion de syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages,
- D'autre part, l'absence d'opposition de la part de syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des voix.

Les possibilités de négocier seront également élargies, y compris pour les 10 millions de salariés travaillant dans une entreprise dépourvue de délégués syndicaux. Mais, avant d'ouvrir plus largement cette possibilité de négocier, le projet de loi accorde un délai d'un an pendant lequel de nouveaux accords de branches pourront venir s'ajouter aux 16 accords de branches existants, pour encadrer la négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés par un syndicat.

C'est une avancée très importante pour que les entreprises dépourvues de délégués syndicaux puissent accéder à la négociation collective.

Mais nous devons résoudre plus globalement la question des 4 millions de salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés.

Sur ces questions, la position commune a prévu un groupe de travail et j'ai bien noté l'intention des signataires de la réunir sans attendre.

Il me semble indispensable, comme à vous j'en suis certain – et le projet de loi le prévoit – qu'une négociation nationale interprofessionnelle trouve rapidement des solutions à l'ensemble des questions relatives au développement du dialogue social dans les TPE. Comment mesurer l'audience dans les branches où la majorité des salariés travaillent dans des très petites entreprises où il n'y a pas d'élections ? Comment assurer la représentation de ces salariés ?

Il faut répondre à ces interrogations pour que la réforme soit opérationnelle partout et pour tous. Je sais que ce sujet vous préoccupe également, Mesdames et Messieurs les députés, et notamment votre rapporteur. Soyez assurés que le Gouvernement sera attentif à vos propositions sur ce point.

### **2-3 Ce projet de loi vise également à garantir au financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles une meilleure transparence et une plus grande sécurité juridique**

Un des critères de la représentativité sera désormais la transparence financière. Les ressources et les dépenses des organisations syndicales et professionnelles devront avoir un lien avec leur objet et être retracées dans des comptes annuels. Ces comptes devront être certifiés dès lors que les ressources dépasseront 153 000 euros par an.

Par ailleurs, le projet de loi sécurise les mises à disposition des salariés syndiqués prévues par accord collectif d'entreprise vers des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs.

Enfin, le projet de loi comporte une disposition encadrant les accords qui prévoient un financement du dialogue social à travers une contribution des entreprises. Il ne s'agit en rien de créer une nouvelle taxe ou une nouvelle obligation puisque ces accords existent déjà. 30 branches, couvrant plus de 2 millions de salariés, ont en effet signé des accords de ce type depuis les années 1990 et 2000.

Les accords déclinants l'accord de décembre 2001 sur le financement du dialogue social dans l'artisanat signé par l'UPA et l'ensemble des organisations syndicales ont déjà été largement étendus et appliqués depuis leur signature, à l'exception de deux d'entre eux, dans le bâtiment notamment. Nous avons entendu les critiques à leur sujet et j'ai donc attendu la fin du contentieux judiciaire qui a conduit la Cour de cassation à les déclarer légaux en octobre 2007.

C'est la raison pour laquelle le projet de loi fixe un cadre posant un certain nombre de limites : il s'agit de ne financer que le dialogue social, en évitant de payer deux fois lorsqu'on dispose déjà de représentants du personnel. Ces accords ont vocation à être étendus dans ces nouvelles limites légales au cours de l'année 2009. Les commissions des affaires sociales et des affaires économiques ont fait des propositions intéressantes, que nous aurons l'occasion d'examiner.

### **3/J'en viens maintenant à la deuxième partie du projet de loi qui concerne le temps de travail. Il s'agit de donner plus d'espace à la négociation d'entreprise ou de branche pour parler temps de travail dans les entreprises.**

Renforcer l'efficacité de notre démocratie sociale, cela suppose de repenser l'articulation des rôles entre la loi et l'accord collectif, en élargissant le champ de la négociation collective. Il faut en effet permettre aux accords d'entreprise de déterminer, au plus près du niveau où les décisions s'appliquent dans les entreprises l'organisation du travail la mieux adaptée au développement de l'entreprise comme aux attentes des salariés, en matière de pouvoir d'achat et de gestion du temps de travail.

**La loi a ainsi vocation à définir les règles nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et la négociation collective peut voir ses prérogatives étendues, notamment en matière de contingent et de repos compensateur.**

L'article 17 de la Position commune visait à permettre à des accords d'entreprise recueillant l'adhésion de syndicats représentant 50% au moins des salariés de déroger, de manière expérimentale, aux contingents conventionnels d'heures supplémentaires fixés par des accords de branches signés avant la loi du 4 mai 2004. Partout dans la position commune, le seuil est de 30%, et là, dans l'article 17, il était de 50% ! 50%, c'était quasiment la garantie du statu quo !

Nous ne reprenons pas la réponse spécifique et expérimentale apportée par l'article 17, mais nous nous inscrivons dans la même logique : donner plus d'espace à la négociation d'entreprise, sur le sujet du contingent comme, plus généralement, sur l'aménagement du temps de travail, tout en maintenant dans la loi les principes fondamentaux du droit de la durée du travail.

Rien ne change en matière de repos et de durée maximale du travail :

- La durée maximale hebdomadaire de travail restera inchangée ;
- La durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur 12 semaines restera inchangée ;
- La durée maximale quotidienne de travail restera inchangée ;
- La durée minimale de repos quotidien restera inchangée ;
- Et la durée minimale de repos hebdomadaire restera inchangée.

Toutes ces normes restent inchangées, elles seront même renforcées du fait du recentrage de la loi sur les dispositions fondamentales.

Rien ne change non plus en matière de durée légale du travail qui reste à 35 heures. Elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires et de leur taux de majoration, garantissant ainsi l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés.

Avec ce projet de loi, nous arrêtons enfin la « machine à compliquer » qui s'est mise en marche depuis tant d'années dans notre pays. Nous avons pris l'habitude de répondre à chaque situation particulière par une nouvelle règle légale. Nous avons ainsi abouti à un ensemble juridique d'une complexité sans nom, que peu d'entreprises en France peuvent réellement connaître et maîtriser intégralement. Pour une fois, un projet de loi en matière de droit du travail simplifie et clarifie vraiment. En allégeant les règles, nous les rendons plus efficaces et nous donnons plus de marges aux négociateurs. On passe de 73 articles à 34 articles du code de du travail consacré au temps de travail. C'est clair et c'est concret.

Le projet pose ainsi des règles simples :

- Il sera possible, par accord d'entreprise, de fixer toutes les règles en matière de contingent et de repos compensateur ;
- Il sera possible de dépasser le contingent en consultant les institutions représentatives du personnel, et il sera plus facile de faire faire des heures supplémentaires.

Prenons l'exemple d'une entreprise de 8 salariés, qui aurait des difficultés de recrutement et qui aurait besoin de main-d'œuvre à des périodes précises. Son contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord de branche du secteur est de 130 heures. Aujourd'hui, elle doit solliciter une autorisation administrative pour le dépasser. Ceux qui connaissent le monde de l'entreprise savent que c'est la réalité. Nous voulons mettre un terme à ce véritable parcours du combattant. Dès l'entrée en vigueur du texte, cette entreprise pourra dépasser le contingent sans demande d'autorisation administrative. C'est pratique, c'est simple et c'est surtout efficace. Voilà ce qui est demandé par les entreprises, et pas seulement par les employeurs mais aussi par les salariés.

Sur les forfaits annuels, le projet de loi pose des balises :

- Ces forfaits devront toujours être mis en place par accords collectifs,
- Leur utilisation sera réservée à certains types de salariés cadres et autonomes dans la gestion de leur emploi du temps, aussi bien pour les forfaits annuels en jours que pour les forfaits annuels en heures.

Les salariés en forfait jours pourront faire des jours supplémentaires majorés d'au moins 10%, et augmenteront donc leur pouvoir d'achat. Les débats qui ont eu lieu en commission et qui vont se poursuivre en séance publique permettront d'ailleurs d'apporter les garanties nécessaires pour que ces modes d'aménagement du temps de travail répondent pleinement aux besoins de chacun.

Enfin, et surtout, le projet simplifie significativement la réglementation sur le temps de travail, en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui remplace aux quatre modes précédents, et qui offrent surtout des règles beaucoup plus souples. Grâce à ce nouveau cadre, on n'aura plus besoin de programmer pour l'ensemble des entreprises d'une branche les durées des semaines de travail pour toute l'année à venir. Aujourd'hui, un salarié à temps partiel n'a pas accès aux JRTT et ne peut absolument pas les racheter.

Avec ce texte, ce sera enfin possible.

L'accord devra également fixer un délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail qui, sauf stipulation contraire, sera d'au moins sept jours. Vous voyez bien la philosophie générale de ce projet. Il y a eu pendant longtemps la loi qui imposait d'en haut. Nous voulons une loi qui apporte des garanties dans l'entreprise. Il s'agit de permettre aux entreprises et aux salariés, ensembles, au plus près du terrain, de trouver les solutions les plus adaptées aux besoins de chacun, dans le dialogue.

C'est bien parce que les représentants des salariés auront une légitimité renforcée dans les entreprises qu'ils pourront se saisir des nouveaux espaces que nous ouvrons à la négociation collective, je dis bien collective, car il ne s'agit en aucune manière de renvoyer les salariés à un face-à-face avec leur employeur. Notre modèle c'est la négociation collective, c'est la participation de chacun à la détermination des règles qui le concernent. Ce n'est pas la même règle pour tous qui tombe d'en haut, ce n'est pas non plus l'individualisation sans règles.

Mesdames et Messieurs les députés, cette réforme est ambitieuse. Comme tout changement fondamental, c'est vrai, elle ne manque pas de susciter des critiques. Mais je voudrais vous renvoyer à certains commentaires que l'on entendait à l'automne dernier :

on avait présenté un texte sur le service minimum à l'été, on menait la réforme des régimes spéciaux, et tout le monde nous disait aussi que c'en serait fini avec le dialogue social.

Résultat : deux mois après, deux textes majeurs étaient signés au niveau interprofessionnel sur le marché du travail et la représentativité. Le dialogue social n'est pas là pour faire plaisir au Gouvernement, pour faire plaisir à tel ou tel des partenaires sociaux. Il est là pour nous faire avancer sur un certain nombre de sujets, comme par exemple la pénibilité, sujet enlisé depuis des années.

Ce projet de loi réforme en profondeur les règles de la démocratie sociale et il offre de nouveaux espaces à la négociation d'entreprise en matière de temps de travail. Avec lui, la place et la légitimité de la négociation collective se trouvent confortées comme jamais auparavant dans notre système de relations professionnelles. Il a vocation à produire des effets dès l'automne. Et cette réforme historique, ce sont les acteurs de l'entreprise qui lui donneront toute sa portée, et c'est à vous, Mesdames et Messieurs les députés, de lui donner force obligatoire, et force législative.

## Réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20 (27 septembre 2011)

Cette réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20 restera un moment important de ce G20 sous présidence française, parce que nous avons fait progresser de manière décisive notre vision d'une régulation sociale de la mondialisation.

Cette vision, le Président de la République, Nicolas SARKOZY, l'a défendu devant l'OIT alors que nous étions au cœur de la crise économique mondiale, en 2009. Ce que nous voulons, c'est que la mondialisation marche sur deux jambes : la croissance économique et la justice sociale, le libre-échange et le respect des droits des travailleurs. Ce que nous voulons, c'est une mondialisation équilibrée, qui ne donne pas tout à l'économie et rien au social. C'est un défi, j'en ai bien conscience, mais ce défi, nous le relevons pas à pas. Il y a eu le sommet des chefs d'État et de Gouvernement du G20 à Pittsburgh, en 2009, et la réunion des ministres du travail et de l'emploi à Washington, en 2010, qui ont déjà permis de lancer une dynamique. Cette année, à l'occasion de sa présidence, la France a proposé à ses partenaires du G20 d'aller plus loin.

Il s'agissait de prendre des décisions concrètes, pérennes, pour répondre aux attentes de nos concitoyens. Ensemble, c'est ce que nous avons fait. Bien sûr, nos concitoyens ont l'impression que tout cela est loin de leur réalité quotidienne. Je ne le crois pas. Les choses avancent lentement, c'est vrai, parce qu'il faut du temps, mais elles avancent, parce que les lignes bougent. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que l'on travaille à créer du consensus entre des États souverains qui ont des histoires très différentes. Cela demande beaucoup d'énergie, beaucoup d'efforts, beaucoup d'échanges avec chacun. Je me suis rendu en Chine, je me suis rendu aux États-Unis, je me suis entretenu avec beaucoup de mes homologues par téléphone, j'ai aussi publié une tribune commune avec mon homologue allemand ce week-end, qui montre l'engagement franco-allemand sur le social. Je voudrais aussi saluer l'action de Gilles de ROBIEN, qui n'a pas ménagé ses efforts pour convaincre nos partenaires, en Inde, en Russie, en Turquie...

Alors oui, vu de loin, c'est lent, mais il faut bien voir que petit à petit chacun fait un pas. On se rend compte que sur le social, même si l'on a des cultures très différentes, on a des choses à se dire, on peut travailler ensemble, on peut prendre des décisions ensemble. C'est comme cela que les lignes bougent. C'est comme cela que l'on peut faire progresser ensemble une forme de régulation sociale de la mondialisation.

Pour vous résumer l'ensemble de nos décisions, nous avons obtenu trois résultats majeurs.

Le premier résultat majeur, c'est que nous avons réussi à faire avancer chacune des quatre priorités que nous avons mises à l'ordre du jour de cette réunion.

D'abord, l'emploi, et en particulier l'emploi des jeunes et des plus vulnérables : tous les pays sont tombés d'accord pour en faire une priorité. Nous avons décidé d'ériger l'emploi en objectif-clé de politique économique. C'est un message fort à la fois vers nos concitoyens et envers les marchés.

Bien sûr, le contexte est difficile, la maîtrise des finances publiques demande à chaque État de faire des efforts, mais ce n'est pas une raison pour laisser l'emploi de côté. A contrario, la croissance doit être soutenue par des politiques actives.

Nous en avons conscience, les situations de nos marchés de l'emploi sont différentes au sein du G20. Reste que donner un emploi aux jeunes de nos pays est une préoccupation que nous partageons tous. Par exemple, en France, j'ai lancé un plan d'action pour développer la formation en alternance, parce que c'est un des moyens les plus efficaces, pour les jeunes, de s'insérer durablement sur le marché du travail. C'est ce que fait si bien l'Allemagne, et d'une manière générale, je pense que nous avons tout intérêt à nous inspirer de ce qui marche chez nos partenaires du G20.

Nous nous sommes aussi donné les moyens de faire avancer concrètement cette priorité : nous avons décidé de créer une task force du G20 sur l'emploi des jeunes. Elle permettra d'échanger sur nos bonnes pratiques. Cette task force, c'est la garantie que l'emploi reste une priorité du G20 au-delà de la seule présidence française.

Cette task force, il faut maintenant la faire vivre. Voilà pourquoi dès la fin de l'année, la France y apportera ses contributions.

Notre deuxième objectif était de développer des socles de protection sociale adaptés à la situation de chaque pays.

Là non plus rien n'était gagné d'avance, mais nous sommes parvenus à des décisions satisfaisantes pour tous. Les États du G20 se sont engagés à mettre en œuvre des socles nationaux de protection sociale adaptés à chacun : ce socle prévoit notamment l'accès à la santé, une garantie de revenus pour les personnes âgées et handicapées, l'octroi de prestations pour enfants à charge et une garantie de revenus pour les chômeurs et les travailleurs pauvres.

Dans son rapport, Mme BACHELET, l'ancienne présidente chilienne, demande à la communauté internationale de s'impliquer pour mettre en œuvre des socles de protection sociale. Cet engagement des États du G20 apporte une réponse concrète à son appel.

Notre troisième objectif visait à promouvoir le respect des droits sociaux et du travail, en nous appuyant sur le travail fait au quotidien par l'OIT. C'est évidemment un sujet sur lequel les avis divergeaient au sein du G20. Les négociations ont été difficiles, mais notre objectif d'avancer sur ce sujet a été atteint.

Les États du G20 se sont engagés à soutenir les efforts de l'OIT pour promouvoir la ratification des huit conventions fondamentales.

Notre quatrième objectif, enfin, était d'améliorer la cohérence entre les différentes organisations internationales. Là-aussi, l'enjeu était de taille, parce que mieux coordonner les organisations internationales, cela veut dire que l'on ne discute pas commerce d'un côté, finances d'un autre et social encore ailleurs.

Certains États étaient réticents à établir ces liens. Pourtant nous sommes parvenus à nous entendre et nous avons pris, là aussi, des décisions concrètes. Nous avons demandé aux organisations internationales de mieux coordonner leurs actions, par exemple par des accords de coopération. De plus, l'OIT sera consultée de façon plus systématique pour évaluer l'impact social des mesures envisagées par les autres organisations internationales. Je vous rappelle par ailleurs qu'à l'initiative de Nicolas SARKOZY, le Directeur général du BIT, M. SOMAVIA, participe désormais aux sommets du G20.

Ainsi, sur chacune de ces priorités, nous avons pris des décisions concrètes. C'est un résultat dont nous pouvons être fiers, parce que l'exercice était difficile, pour ne pas dire impossible. Soyons honnêtes, au sein du G20, nous n'avons pas d'emblée la même vision de la mondialisation, ni les mêmes traditions sociales, ni les mêmes intérêts à défendre. Cela vaut aussi bien en matière de ratification des conventions internationales de l'OIT que de mise en place de socles de protection sociale.

Et pourtant nous avons pu avancer. Tous les États se sont engagés pour faire de l'emploi la priorité, pour développer la protection sociale de leurs habitants, pour respecter les principes des conventions fondamentales de l'OIT, pour donner plus de place à l'OIT à côté de l'OMC et du FMI dans l'action des organisations internationales. C'est la preuve que nous progressons dans la régulation sociale de la mondialisation.

Cela m'amène au deuxième résultat majeur de cette réunion : grâce à la présidence française, les enjeux sociaux sont durablement à l'agenda du G20.

Si nous voulons progresser vers une mondialisation plus équilibrée, il faut que cette priorité accordée par le G20 aux questions sociales soit non pas ponctuelle, mais durable. Voilà pourquoi nous avons décidé que le social allait continuer d'être une priorité du G20 après la présidence française. Cela se traduit concrètement dans les décisions que nous avons prises, par exemple, la création de la task force sur l'emploi des jeunes dont je viens de vous. C'est une décision qui inscrit notre action dans la durée. Cette task force sera très utile pour préparer la réunion des ministres du travail du G20 qui se tiendra en 2012 sous présidence mexicaine, et je veux remercier le Mexique pour le travail que nous avons accompli main dans la main.

Enfin troisième résultat important, nous sommes en train de réussir à faire émerger un dialogue social au niveau du G20.

Pendant toute la présidence française, nous avons associé étroitement les partenaires sociaux aux travaux du G20. C'est clairement la première fois qu'il y a au niveau du G20 une si étroite association des partenaires sociaux. Ils se réuniront en marge du sommet des Chefs d'État début novembre à Cannes dans le cadre du B20, le sommet des représentants des employeurs, et du L20, le sommet des représentants des salariés. Nous soutenons l'organisation de ces deux sommets. Surtout, nous espérons que cela sera, pour la première fois dans le cadre du G20, l'occasion d'un engagement commun des partenaires sociaux.

Je crois au dialogue social et je tiens à ce qu'il se développe au niveau du G20, parce que c'est la garantie que les décisions prises par les États dans le cadre du G20 seront relayées et intégrées par les acteurs de terrain, les entreprises et les salariés. Par exemple, en France, j'ai été frappé par l'intérêt des partenaires sociaux à s'impliquer dans la préparation de notre réunion ministérielle. Cet intérêt, cette implication, sont bien la preuve qu'ils sont conscients que nos décisions ont un impact sur le quotidien des Français.

\*\*\*

Voilà en quelques mots les résultats auxquels nous sommes parvenus avec les ministres du travail et de l'emploi du G20. Je ne suis pas naïf : nos concitoyens qui sont confrontés

à la crise dans leur vie quotidienne se diront sans doute que ces résultats ne sont pas suffisants.

Bien sûr, ce n'est pas suffisant et nous devons nous garder de tout triomphalisme. Mais nous devons aussi remettre les choses en perspective. Il y a deux ans, en pleine tourmente financière, personne n'aurait imaginé que les enjeux sociaux seraient désormais inscrits dans l'agenda mondial, au même titre que les priorités économiques et financières : grâce à la présidence française, c'est désormais chose faite.

Nous avons fait avancer l'emploi, la protection sociale, le respect des droits et la coordination entre les organisations internationales ; nous avons mis les enjeux sociaux à l'agenda du G20 de façon durable, et nous progressons vers l'instauration d'un dialogue social au niveau du G20 : ce sont des décisions concrètes qui vont dans le sens d'une mondialisation plus équilibrée.

Maintenant, le G20 est là pour fixer des lignes et donner des impulsions ; ensuite, il faut que tous les acteurs s'en saisissent : il y a la part des États, il y a aussi le rôle des partenaires sociaux et des organisations internationales, FMI, OMC, OCDE, OIT bien sûr... Nous les avons incités à dialoguer ensemble et ce dialogue doit se poursuivre. Le sommet de Cannes et les sommets des partenaires sociaux du B20 et du L20 sont les prochaines étapes : ils nous permettront, j'en suis sûr, de faire un pas de plus pour apporter des réponses concrètes aux attentes des citoyens de nos pays.

## Xavier DARCOS



Site du Sénat

*Né à Limoges (Haute-Vienne) le 14 juillet 1947. Agrégé de lettres classiques, docteur en lettres et sciences humaines, il est enseignant (1982 - 1992) puis inspecteur général de l'Éducation nationale (1992). Directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale (1994 - 1995), doyen de l'inspection générale de l'Éducation nationale (1995 - 1998), il est professeur associé à l'université de Paris IV (1996 - 1999, 2005 - 2007). Membre du Conseil économique et social d'Aquitaine (1975 - 1995), conseiller au cabinet du Premier ministre (1995 - 1997), il est élu maire de Périgueux (1997 - 2002, 2005 - 2008) puis sénateur de la Dordogne (1998 - 2002). Nommé ministre délégué à l'enseignement scolaire (7 mai 2002 - 30 mars 2004), ministre délégué au développement, à la coopération et à la francophonie (31 mars 2004 - 31 mai 2005). Il est alors nommé ambassadeur, représentant permanent de la France auprès de l'OCDE (2005 - 2007). Nommé ministre de l'Éducation nationale (18 mai 2007 - 23 juin 2009) puis ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (23 juin 2009 - 22 mars 2010). Nommé ambassadeur en mission pour la politique culturelle extérieure de la France, il prend la présidence de l'Institut français (2010). Membre de l'Académie des sciences morales et politiques depuis 2006, il est élu à l'Académie française (2013). Il est chancelier de l'Institut de France depuis 2018.*



**Discours sur la réaffirmation du principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe  
(Assemblée nationale, 7 juillet 2009)**

La proposition de loi que nous avons l'honneur d'examiner aujourd'hui repose sur deux convictions.

La première, c'est que notre société a besoin de repères stables pour permettre aux salariés et à leurs familles de se retrouver, d'échanger, de vivre ensemble. Depuis 1906, année de la création du ministère du travail, c'est le principe du repos dominical qui prévaut pour répondre à cette demande légitime. Je suis heureux que votre proposition de loi réaffirme ce principe, à la fois dans son titre et dans son article premier qui dispose que « dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ». On ne peut, me semble-t-il, être plus clair sur un droit auquel nous sommes tous très attachés et qui représente aussi, historiquement, une conquête sociale importante.

Depuis sa mise en place, cette règle générale a été appliquée avec souplesse et pragmatisme pour permettre des dérogations dans un certain nombre de situations. C'est le cas notamment pour les entreprises dont la chaîne de production ne peut être arrêtée, pour les services publics relatifs à la santé ou la sécurité des personnes ou pour certaines activités commerciales nécessaires à la continuité de la vie sociale. Au total, le code du travail identifie 180 activités qui peuvent employer des salariés le dimanche de plein droit, sans autorisation préalable. En 2008, ce sont 2,8 millions de salariés qui travaillent habituellement le dimanche soit un peu plus d'un salarié sur dix.

La seconde conviction qui anime votre texte, c'est qu'il n'est plus possible d'accorder d'autres dérogations sans qu'elles ne correspondent à des critères clairement identifiés et sans que des contreparties sérieuses et des garanties juridiques strictes ne soient apportés aux salariés concernés.

Cette conviction s'exprime alors qu'on constate une demande sociale très forte en faveur de l'ouverture des commerces le dimanche dans certaines zones et communes touristiques ainsi que dans certains périmètres d'usage de consommation exceptionnels des plus grandes agglomérations de notre territoire national. Il n'appartient pas au législateur de prononcer l'illégitimité de cette demande, pas plus qu'il ne saurait se contenter d'adapter le droit pour entériner un certain nombre de situations de fait qui perdurent depuis des décennies. Tels sont les deux écueils que cette proposition de loi veut éviter.

Car la responsabilité du législateur, votre responsabilité, c'est de faire évoluer le droit actuel pour conserver l'équilibre indispensable entre le respect du principe du repos dominical, d'une part, et le caractère exceptionnel des dérogations qui peuvent lui être accordées pour répondre à une demande sociale, d'autre part.

Cet équilibre, votre proposition de loi l'a trouvé en constatant la nécessité d'adapter les dérogations au principe du repos dominical dans les communes et les zones touristiques ainsi que dans certaines grandes agglomérations, répondant ainsi à une demande sociale incontestable.

Qui pourrait contester, en effet, qu'il est normal de permettre aux commerces d'ouvrir le dimanche dans un certain nombre de zones et de communes touristiques, simplement parce que c'est ce jour-là qu'ils pourront trouver une clientèle ?

Qui pourrait contester que dans les plus grandes métropoles de notre territoire national il n'est pas forcément absurde d'autoriser l'ouverture sur deux jours des commerces situés dans certains périmètres d'usage de consommation exceptionnel plutôt que de contraindre les consommateurs à défier dans les commerces, chaque samedi, les lois de la densité et les limites de la patience ?

Qui pourrait contester que dans un pays où l'heure du déjeuner dominical a progressivement glissé de midi à 13 heures, il est sans doute logique qu'on autorise les commerces alimentaires à suivre cette évolution en employant leurs salariés non plus jusqu'à midi mais jusqu'à 13 heures ?

En réalité personne ici, j'en suis convaincu, ne conteste la réalité de ces évolutions ni la nécessité d'y répondre et ce serait faire offense à tous ceux qui, jusque dans notre majorité, ont fait part de leurs réserves sur ce texte que leur prêter cette intention.

La difficulté qui est apparue n'était pas de reconnaître la nécessité d'adapter les dérogations au repos dominical pour répondre à un certain nombre de situations nouvelles, mais de le faire en respectant les grands équilibres sur lesquels a toujours reposé l'application de ce principe : répondre à la demande des consommateurs, faciliter l'activité des entreprises, protéger les salariés concernés.

Les débats que vous avez eu ont permis d'améliorer considérablement la rédaction de ce texte pour trouver un équilibre qui respecte l'esprit de la proposition de loi initiale et répond aux principales inquiétudes soulevées. Je voudrais remercier ceux qui, comme Marc LE FUR, Bernard REYNES, le rapporteur pour avis de la commission des affaires économiques, François BAROIN ou Jean-Frédéric POISSON, ont permis de donner plus de force à cette proposition de loi dont ils sont cosignataires.

Je voudrais également remercier ceux qui, au sein du groupe UMP sous l'égide de son président Jean-François COPÉ et en lien avec mes prédécesseurs Xavier BERTRAND puis Brice HORTEFEUX ont permis que ce travail d'approfondissement porte ses fruits.

Je voudrais enfin souligner la qualité des échanges que nous avons eu avec les partenaires sociaux.

Si la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 ne s'applique pas aux propositions de loi, je me félicite des échanges qui ont eu lieu en amont sur cette initiative parlementaire et qui ont permis de modifier certains aspects du texte. Je note d'ailleurs avec satisfaction que votre proposition de loi réaffirme à plusieurs reprises la primauté systématique qui doit être donnée à l'accord collectif en matière de contrepartie conventionnelle. Je note également que les travaux préalables à cette proposition de loi ont pu utilement être éclairés par la réflexion conduite par le Conseil économique et social, notamment en ce qui concerne les communes touristiques.

Au terme de ces échanges et de ces consultations, votre proposition de loi propose donc d'aménager le principe du repos dominical de trois manières :

- Tout d'abord, vous avez souhaité que l'horaire maximal d'ouverture des commerces alimentaires soit fixé à 13 heures, au lieu de 12 heures actuellement. Cette évolution correspond à une préconisation du Conseil économique, social et environnemental et, plus simplement, à la réalité des horaires qui sont aujourd'hui ceux de notre société.
- Vous avez souhaité ensuite que la loi ouvre la possibilité de déroger au repos dominical dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel des plus grandes agglomérations de notre territoire national. C'est une évolution qui tient compte de la réalité de la demande et des comportements des consommateurs de ces agglomérations qui souhaitent ne pas être contraints de concentrer leurs achats sur une seule journée. Cette dérogation répond de ce fait à la demande des salariés qui veulent disposer de nouvelles opportunités d'emploi et de gains de pouvoir d'achat et des entreprises qui veulent pouvoir développer leur activité en fin de semaine.
- Enfin, vous avez voulu clarifier les conditions auxquelles peut s'appliquer la dérogation au repos dominical dans les communes et zones touristiques correspondant aux critères énoncés par le code du travail. Il faut dire qu'au fil des années, la législation concernant ces communes était devenue inadaptée aux réalités du terrain et largement incompréhensibles pour les touristes comme pour les professionnels eux-mêmes. Les choses sont désormais plus claires. A partir du moment où il existe une activité touristique régulière et soutenue qui justifie l'ouverture des commerces dans une commune ou dans une zone touristique, et à partir du moment où le maire le demande, le préfet pourra autoriser, sous le contrôle du juge, tous les commerces de cette commune ou de cette zone à employer des salariés le dimanche.

Au cours des échanges qui ont structuré le travail sur cette proposition de loi, deux objections majeure sont été avancées, auxquelles nous devons répondre sans détour.

La première objection porte sur le risque de généralisation progressive à toutes les communes de la disposition relative aux communes et aux zones touristiques. Cet argument a notamment été relayé auprès de tous les membres de votre assemblée dans un courrier qui vous a été adressé par le président du groupe socialiste. Je reconnais volontiers l'habileté de la démarche politique visant à instiller le doute jusque sur les rangs de la majorité, mais je dois à la vérité de rappeler que cette proposition de loi ne modifie en aucune manière les conditions de classement d'une commune en commune touristique au sens du code du travail (tout comme le classement d'une partie de la commune en zone touristique). Il y a aujourd'hui 500 commune sur 36 000 qui sont concernés par un tel classement. Quant à dire que ces critères seraient suffisamment flous pour permettre la généralisation du classement en zone touristique, il suffit de constater que le rythme moyen de progression du nombre de communes touristiques est d'environ 3 par an depuis 10 ans. Je rappelle en outre qu'une commune ne pourra obtenir cette dérogation que sur la demande de son maire et sur l'accord du Préfet, ce qui constitue une double garantie à la fois des libertés des collectivités locales et de légalité du processus de décision placé sous le contrôle du juge administratif.

La deuxième objection met en avant un risque de remise en cause du droit au repos dominical pour les salariés travaillant dans un périmètre d'usage de consommation exceptionnel et, plus généralement, le risque de voir se développer des pressions sur le salarié afin qu'il accepte de renoncer à ce droit. Or, votre proposition de loi accorde une garantie très forte aux salariés de ces zones en précisant que « le refus de travailler le

dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ». Le volontariat des salariés doit être respecté et pour que les choses soient parfaitement claires, je suis personnellement favorable à ce qu'un amendement reconnaisse la possibilité pour un salarié de revenir sur son choix au terme d'une période donnée.

Mesdames et Messieurs les députés,

Que la représentation nationale se saisisse d'un sujet aussi important pour nos concitoyens que celui des dérogations au repos dominical ; qu'elle en débattenne et qu'elle examine tous les avis parfois divergents qui se sont exprimés sur cette question ; qu'elle propose ensuite à la discussion un texte équilibré qui tient compte de tous les intérêts en présence : à travers l'examen de ce texte, c'est aussi l'utilité du travail parlementaire qu'il nous revient de saluer aujourd'hui.

C'est pourquoi je suis certain que votre assemblée tiendra compte du long travail préparatoire qui a présidé à la rédaction de cette loi et ne remettra pas en cause les équilibres de ce texte qui protègent les salariés, soutient les entreprises qui les emploient et répond aux attentes de la très grande majorité des Français.

## **Discours sur la pénibilité, l'emploi des seniors et l'âge de la retraite (Sénat, 12 janvier 2010)**

Vous avez souhaité débattre aujourd'hui de la question des retraites, qui est au croisement de trois enjeux fondamentaux pour notre société : le vieillissement de la population, une chance pour chacun de nous mais aussi un véritable défi pour la pérennité financière de nos régimes ; le travail bien sûr, et notamment l'enjeu de l'emploi des seniors ; la solidarité et la justice enfin, qui se sont traduites par notre effort en faveur des retraités les plus modestes, et qui devront trouver un prolongement dans une meilleure prise en compte de la pénibilité.

J'ai conscience de l'ampleur du sujet, de son urgence et de son importance aux yeux des Français. Ce n'est pas un débat franco-français, c'est un sujet auquel sont confrontés tous nos voisins européens et c'est un enjeu mondial, car le vieillissement de la population est une réalité que chaque société a le devoir d'accompagner.

J'ai parlé d'urgence car la question du financement des retraites concerne directement la génération qui vient d'entrer dans la vie active et qui verra, année après année, s'accroître le poids de la charge qui pèse sur elle. Nous avons une lourde responsabilité à l'égard de cette génération, à laquelle nous nous sommes trop longtemps dérobés. Il nous faut à présent y faire face en agissant, certes sur le déficit annuel, mais également sur la capacité du système à tenir ses engagements à long terme.

Vous connaissez les chiffres du COR : nous avons aujourd'hui 1,8 cotisants pour un retraité. Dans une dizaine d'années, nous serons à 1,5 et en 2050, à 1,2 cotisants pour un retraité. Dès 2010, une retraite sur 10 n'est plus financée.

C'est conscient de cette urgence que le Président de la République a souhaité que nous engagions cette réforme dès 2010. Comme ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, chargé de préparer ce rendez-vous capital, j'attache naturellement une grande importance à la réflexion que nous pouvons conduire ensemble.

Je m'y engage avec deux objectifs :

- Sauvegarder notre système par répartition, dont la crise a montré à la fois le caractère irremplaçable pour nos concitoyens mais également la nécessité d'agir pour assurer sa pérennité ;
- Veiller à l'équité, ce qui nous conduira à aborder sans faux semblant la question, si souvent écartée, de la fonction publique. Le Président de la République l'a dit en juin dernier devant le Congrès, toutes les questions seront mises sur la table.

Ceci est d'autant plus nécessaire que le régime des fonctionnaires connaît lui aussi une situation financière délicate, que ne doit pas masquer le mécanisme d'équilibrage automatique du « CAS pensions » [compte d'affectation spéciale]. En effet, le taux de cotisation de l'État employeur est fixé de façon à en équilibrer toujours le solde : il est passé de 44% en 2000 à 62% aujourd'hui, chiffres qu'il faut comparer aux 16% environ que paient les employeurs privés.

Cette augmentation depuis 2000 représente ainsi un déficit de près de 10 milliards d'euros, soit autant que celui du régime général.

Si nous n'agissons pas, c'est donc l'ensemble des contribuables qui continueront à supporter la dérive financière du régime de retraites des fonctionnaires.

La réforme des retraites doit nécessairement être une réforme globale, car on ne pourra demander des efforts seulement à certains. En se saisissant de cet enjeu national, le gouvernement veut se montrer à la hauteur des efforts que certaines majorités, avant celle-ci, ont eu le courage d'entreprendre. Je pense naturellement au travail mené par le gouvernement d'Édouard BALLADUR en 1993, mais aussi à la réforme courageuse qu'a porté François FILLON en 2003 ainsi qu'aux avancées décisives réalisées par mon prédécesseur Xavier BERTRAND sur la question des régimes spéciaux. Tous ont cherché à concilier deux logiques qui sont nos mots d'ordre aujourd'hui, la responsabilité et l'équité.

Je regrette d'ailleurs que le bon sens et le courage n'aient été par le passé que d'un seul côté. Il faut bien constater que sur un sujet qui devrait faire consensus, le bilan de l'actuelle opposition est inexistant.

J'ai parlé de bon sens, car personne n'échappera à cette évidence : si nous voulons sauver le régime de retraites par répartition, nous serons confrontés au choix de devoir allonger la durée de cotisation, diminuer le montant des prestations, ou d'augmenter celui des cotisations.

Diminuer le montant des pensions, je vous le dis clairement, serait inacceptable. Quant à l'augmentation des cotisations, j'observe que nous avons déjà le niveau de cotisation le plus élevé d'Europe. Accroître la pression qui pèse sur les salariés serait le moyen le plus sûr de nuire à la compétitivité de notre économie ainsi qu'au pouvoir d'achat des salariés.

Je le dis donc sans ambages : dans un pays dont l'espérance de vie s'accroît d'un trimestre chaque année, nous n'avons d'autre solution que de travailler plus longtemps.

Un principe fort a été posé lors de la loi FILLON, le partage « deux tiers/un tiers » entre la durée d'activité et la durée de retraite. C'est un équilibre sain qui doit guider notre réflexion.

Ce principe a déjà trouvé à s'appliquer avec le passage progressif de 40 à 41 annuités de cotisation d'ici 2012.

Travailler plus longtemps, c'est aussi augmenter l'emploi des seniors.

Je veux en finir avec cette exception française qui fait de nous le plus mauvais élève des pays européens en la matière, avec 39% seulement de seniors en emploi quand la moyenne de l'Union européenne est de 44,7% et que l'objectif fixé par la stratégie de Lisbonne était d'atteindre 50% pour 2010. Ce n'est pas seulement un véritable gâchis humain, c'est aussi une charge absurde pour nos finances publiques.

Je veux donc mettre un terme à cette injustice qui conduit à mettre à la porte des salariés en raison de leur âge, alors que l'espérance de vie à 60 ans est de 22 ans pour les hommes et de 27 ans pour les femmes. Au lieu de chercher par tous les moyens à diminuer le temps consacré à la vie active, je veux que nous missions sur les valeurs qui sont les nôtres, celle d'un travail qui crée de la richesse collective grâce à la mobilisation de toutes les compétences, celles des plus jeunes comme celles des plus âgés.

C'est la raison pour laquelle je poursuis avec Laurent WAUQUIEZ, le secrétaire d'État à l'emploi, la politique volontariste du gouvernement pour augmenter l'emploi des seniors, qui a déjà fait ses preuves :

- Avec l'amélioration du taux de la surcote, portée à 5% pour les années accomplies au-delà de 60 ans et du taux plein. Au premier trimestre 2009, le taux de recours à la surcote atteint 12.5% soit une hausse de près de 50% par rapport à l'année précédente ;
- Avec la libéralisation totale du cumul emploi-retraite pour les salariés âgés de plus de 60 ans et bénéficiant du taux plein ou âgés de plus de 65 ans ;
- Avec le report à 70 ans de l'âge des mises à la retraite d'office ;
- Avec la suppression programmée de la dispense de recherche d'emploi, véritable trappe à inactivité pour les salariés les plus âgés ;
- Avec l'obligation faite aux entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes, à partir de cette année, par un accord de branche ou d'entreprise relative à l'emploi des seniors, faute de quoi une pénalité de 1% de la masse salariale leur sera appliquée.

Cette obligation est désormais entrée en vigueur et le succès de la démarche est d'ores et déjà au rendez-vous. Plus de 80 branches, représentant 12 millions de salariés, ont conclu ou sont sur le point de conclure un accord sur l'emploi des seniors, alors que seule 4 branches avaient décliné le précédent accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors de mars 2006.

Plus important encore : le contenu de ces accords ne se borne pas à un respect formel des obligations posées par la loi mais fait preuve d'innovation :

- Par exemple, augmentation de l'offre de formation dans les industries chimiques ;
- Prévention de la pénibilité dans la grande distribution ;
- Développement du tutorat dans la métallurgie ;
- Création d'un droit au temps partiel dans de nombreuses branches.

Pour travailler plus il faut travailler mieux, et travailler équitablement. Il faut donc poser sans tabou la question de la pénibilité.

Cette question doit être abordée avec précision et en distinguant deux choses :

- Il y a, d'une part, ce qui relève de l'amélioration des conditions de travail : cette question, qui concerne tous les salariés, fait l'objet d'une action spécifique de mon ministère dans le cadre, notamment, du deuxième plan santé au travail ;
- Et il y a, d'autre part, la question de l'équité qui suppose qu'on tienne compte de la pénibilité propre à certains secteurs particulièrement éprouvants. Ne nous trompons pas de combat.

Nos longues discussions avec les partenaires sociaux ont déjà permis des avancées sur cette question difficile, et je suis déterminé à aller plus loin pour réfléchir aux réponses à apporter.

Enfin, d'autres sujets seront évidemment abordés, je songe notamment à la prise en charge de la dépendance.

Le Président de la République l'a dit pendant ses vœux le 31 décembre, le défi de la dépendance sera dans les décennies à venir l'un des problèmes les plus douloureux auxquels nos familles seront confrontées. Je salue à cet égard le travail très utile réalisé par la mission d'information conjointe des commissions des affaires sociales et des finances de votre assemblée, conduite par les sénateurs Philippe MARIANI et Alain VASSELLE.

L'objectif de la réforme que nous mettrons en œuvre, ce sera de rendre effectif le principe du libre-choix entre le maintien à domicile et le départ en maison de retraite, et nous devons dans cette perspective envisager toutes les pistes de financement possibles.

\*\*\*

Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Le débat que nous allons avoir ensemble sur ces sujets est au cœur de la réflexion sur l'avenir de notre démocratie sociale.

Le gouvernement ne négligera aucune piste afin de concilier la diversité des situations avec les impératifs de l'intérêt général.

Et naturellement, il sera attentif à vos remarques et vos propositions.

Je vous remercie.

**Déclaration sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail et la mise en place du deuxième Plan Santé au travail  
(Paris le 17 janvier 2010)**

Monsieur le Vice-président,  
Monsieur le Secrétaire général,  
Mesdames et messieurs,

Nous sommes réunis aujourd'hui dans le cadre du Comité d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) afin d'examiner ensemble le projet de deuxième Plan Santé au Travail pour 2010- 2014. Ce projet de plan d'action constitue le socle de notre politique de santé au travail pour les quatre ans qui viennent.

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont un axe fort de l'action que je conduis à la tête du Ministère du Travail, conformément aux priorités du Président de la République. C'est la condition même de la réhabilitation du travail comme source d'épanouissement personnel et de progrès collectif. C'est aussi un enjeu pour l'avenir, car si nous voulons travailler plus longtemps, nous devons travailler mieux. Enfin c'est un enjeu économique car de bonnes conditions de travail contribuent à la performance des entreprises.

J'ai tenu à préparer ce plan en concertation étroite avec l'ensemble des acteurs concernés: les partenaires sociaux sous l'égide du vice-président du COCT, Bernard KRYNEN, et du secrétaire général, Daniel LEJEUNE, les représentants des administrations de la santé, de l'environnement et de l'agriculture et les grands réseaux de préventeurs ont été fortement impliqués dans son élaboration avec la Direction générale du Travail depuis juin dernier.

Nous en sommes à l'avant-dernière étape, puisque les acteurs régionaux vont y être associés dans les prochains jours, sous l'égide des DIRECCTE au sein des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP). Ce plan sera ainsi finalisé d'ici fin mars.

Cette phase de préparation était essentielle, car en matière de santé au travail, nous devons aller au-delà d'une logique de contrôle et de réparation de préjudices et développer une stratégie plus fine de prévention des risques et d'accompagnement des salariés et des entreprises.

Le premier Plan Santé au Travail 2005-2009 a permis d'avancer dans cette direction en renforçant le cadre institutionnel de la santé au travail : il a augmenté les moyens d'intervention de l'administration du travail et en particulier de l'inspection du travail, grâce au plan de modernisation et de développement (PMDIT), et développé la connaissance et l'évaluation des risques professionnels, en créant l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET).

Avec le deuxième Plan Santé au Travail, nous allons franchir un nouveau seuil. Nous avons amélioré les moyens d'action, il nous faut désormais traduire ces avancées dans les faits. C'est une nécessité : comment accepter que dans notre pays, au moins une personne chaque jour soit encore victime d'un accident du travail mortel ? On compte 700 000 accidents du travail par an, dont plus de 44 000 accidents graves ; les maladies professionnelles ne cessent d'augmenter, du fait des troubles musculo-squelettiques

(TMS) qui ont doublé depuis 2001, et plus de 13% de la population active reste exposée à au moins un agent cancérigène. Je ne peux me satisfaire de ces chiffres ni de la réalité humaine qu'ils recouvrent.

Le deuxième Plan santé au travail aura donc deux objectifs majeurs :

1/ D'abord, diminuer les expositions aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Nous visons sur la période une baisse de 25% des accidents du travail, et à tout le moins une stabilisation des maladies professionnelles en réduisant les TMS.

2/ Ensuite, développer une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés, en insistant sur les publics des secteurs professionnels les plus sensibles, comme le BTP.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons retenu quatre axes d'intervention majeurs :

1. Développer la recherche et la connaissance en santé au travail et en assurer la diffusion opérationnelle jusqu'aux entreprises et aux travailleurs. J'ai notamment lancé un réseau francophone de formation en santé au travail début septembre avec le soutien du conservatoire national des arts et métiers (CNAM), afin que tous les managers et ingénieurs reçoivent une formation de base en santé au travail.

2. Développer les actions de prévention des risques professionnels, en ciblant en particulier les risques psychosociaux, les risques chimiques (CMR) et les troubles musculo-squelettiques.

J'en donnerai brièvement quelques exemples. La lutte contre les risques psychosociaux s'appuiera notamment sur les actions que j'ai engagées depuis octobre grâce au plan d'urgence contre le stress au travail. La principale mesure de ce plan, vous le savez, c'est la demande que j'ai faite à toutes les entreprises de plus de 1000 salariés d'ouvrir des négociations sur le stress avant le 1er février 2010. Nous ferons un bilan de ces négociations, qui sera rendu public sur internet et que nous étudierons lors de la réunion du COCT de mi-février. J'ai aussi demandé aux DIRECCTE de veiller à ce que la prévention des risques psychosociaux soit prise en compte dans les restructurations d'entreprises.

Pour prévenir les risques chimiques, le plan prévoit de développer les actions de mesurage de l'air dans les lieux de travail et la surveillance biologique des expositions.

Quant aux TMS, nous poursuivrons le plan d'action pluriannuel de prévention des TMS et la campagne d'information et de sensibilisation des entreprises.

Le deuxième plan santé au travail intensifie aussi l'action en direction des maîtres d'ouvrages du BTP pour leur rappeler leurs obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

Nous ne saurions négliger cependant les autres types de risque, comme le risque routier professionnel, qui reste le facteur majeur d'accidents du travail, tous secteurs confondus. Les accidents de la route représentent même la moitié des accidents du travail mortels. En lien avec le programme interministériel de sécurité routière, le deuxième plan santé au travail prévoit de mettre en œuvre des mesures concernant l'usage des véhicules légers

(VUL) qui contribueront à former un plus grand nombre de conducteurs. Ces actions devraient permettre de réduire de façon significative le nombre d'accidents routiers professionnel à l'horizon 2014.

3. Renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs actions de prévention, en particulier les entreprises de 11 à 49 salariés qui sont souvent dépourvues de représentants du personnel : il faut mieux les informer des enjeux de la prévention et leur procurer les outils indispensables en ce domaine. J'ai pu constater lors de mes visites dans plusieurs services de santé au travail que des initiatives très intéressantes avaient été prises, par exemple des guides de prévention des risques professionnels dans les garages.

4. Renforcer la mobilisation et la coordination des acteurs dans le cadre de la stratégie de prévention aux différents niveaux, national et régional.

A ce titre la modernisation des services de santé au travail constitue un enjeu essentiel. Comme nous l'avons vu ensemble lors du COCT du 4 décembre dernier, cette réforme permettra de créer de véritables équipes pluridisciplinaires de santé au travail, qui pourront traiter les risques professionnels dans toutes leurs dimensions et mieux couvrir l'ensemble des travailleurs.

Un mot enfin sur la mise en œuvre de ce plan. Il sera coordonné par les grands réseaux de préventeurs : les services de santé au travail, la branche AT/MP, l'inspection du travail, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), l'AFSSET, au sein de la nouvelle agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, et l'InVS (Institut de veille sanitaire). Tous les acteurs s'appuieront sur des objectifs partagés et des indicateurs de résultats chiffrés.

Ce plan s'inscrira en outre dans un cadre interministériel, en lien avec d'autres grands plans nationaux de santé publique comme le deuxième plan national santé environnement et le deuxième plan cancer. La santé au travail nous concerne tous et je pense qu'il est bon que des synergies se créent entre les différents domaines d'action de ce vaste chantier.

Je veux aussi que nous accompagnions les entreprises dans cette démarche. J'ai l'intention de saisir très prochainement le Conseil économique, social et environnemental (CESE) afin qu'il me fasse des préconisations pour examiner les conditions dans lesquelles la certification des entreprises en matière de santé au travail peut se développer. Cette approche innovante permettra aux entreprises de mieux s'engager dans une démarche volontaire pour améliorer leurs conditions de travail, en leur fournissant des éléments de comparaison et une vision globale des actions de prévention qu'elles doivent conduire.

Vous l'avez compris, à travers les dispositifs, les chiffres et les objectifs qu'il propose, ce plan vise à faire de la santé au travail une réalité tangible pour les entreprises, leurs salariés et l'ensemble de la société. Je souhaite donc que chacun prenne ses responsabilités.

Je vous remercie.



## Éric WOERTH



Site de l'Assemblée nationale

*Né à Creil (Oise) le 29 janvier 1956. Diplômé de l'institut d'études politiques de Paris et de l'École des hautes études commerciales de Paris, il mène une carrière professionnelle de conseil aux entreprises. Il est élu conseiller régional de Picardie (1986 - 1992 puis 1998 - 2002) puis maire de Chantilly (1995 - 2017). Il devient conseiller du Premier ministre (1995 - 1997). En 2002, il est élu député de l'Oise et réélu depuis. Nommé secrétaire d'État à la réforme de l'État (31 mars 2004 - 31 mai 2005) puis ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique (18 mai 2007 - 22 mars 2010) puis ajoute la réforme de l'État en 2009. Ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique (22 mars - 13 novembre 2010), il négocie la réforme des retraites. En 2017, il devient président de la commission des finances de l'Assemblée nationale.*



## **Déclaration sur l'accueil et l'hébergement des personnes âgées dépendantes et la prise en charge de la maladie d'Alzheimer, (Paris le 15 avril 2010)**

Je suis très heureux d'ouvrir avec Nora BERRA, Secrétaire d'État en charge des Aînés, cette journée d'information et de travail sur la mise en œuvre d'une mesure importante du plan Alzheimer, celle qui consiste à créer des nouvelles structures adaptées à la prise en charge des malades.

L'une des missions que m'a confié le Président de la République, c'est de répondre aux différents enjeux posés par le vieillissement de la population. L'augmentation de l'espérance de vie est une chance, c'est aussi un défi car nous devons être en mesure de faire face aux conséquences du vieillissement sur l'état de santé de nos concitoyens.

J'ai donc voulu consacrer l'un de mes premiers déplacements depuis ma nomination comme Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique à la mise en œuvre du plan Alzheimer : j'ai inauguré avec Nora BERRA jeudi dernier l'une des premières PASA, à Gouvieux, dans l'Oise.

Grâce à cette visite sur le terrain, j'ai vu très concrètement l'intérêt de ces structures. Comme vous l'avez compris vous-mêmes en tant que professionnels spécialistes de ces questions, il ne s'agit pas seulement de soigner des malades, mais aussi de prendre en charge des personnes, de façon valorisante, stimulante et individualisée. C'est donc non seulement un nouveau mode de prise en charge, mais aussi une nouvelle manière de considérer la maladie et les malades atteints d'Alzheimer.

1. La lutte contre la maladie d'Alzheimer et la prise en charge des malades sont une priorité du Président de la République.

Comme vous le savez, la maladie d'Alzheimer touche aujourd'hui environ 800 000 de nos concitoyens. C'est un drame pour les malades, une souffrance pour leur entourage, et un défi pour notre société toute entière.

Avec 2 millions de personnes de plus de 85 ans en 2015, et l'arrivée dans le grand âge des générations du baby-boom dès 2025-2030, les coûts humains et financiers de la maladie vont encore s'alourdir.

Vous connaissez l'engagement du Président et de ce gouvernement pour mieux connaître, mieux diagnostiquer et mieux prendre en charge cette maladie : c'est l'objet du plan Alzheimer.

C'est un engagement politique fort et c'est un plan ambitieux.

Il représente un effort financier cumulé de 1,6 milliard d'euros, 44 mesures à mettre en œuvre en 5 ans, et trois priorités :

- La recherche pour trouver les meilleurs moyens de diagnostic et de traitement ;
- L'amélioration de la qualité de vie des patients et de leurs proches ;
- Et l'évolution du regard que l'on peut avoir sur cette maladie : il en va de la place que nous faisons aux plus fragiles dans notre société.

2. Les PASA et les UHR permettent de mieux prendre en charge les malades et je souhaite développer ces structures avec tous les acteurs concernés.

Vous travaillez aujourd'hui sur la mise en œuvre de l'une des mesures structurantes du volet « prise en charge » du plan, la mesure 16 : elle prévoit de créer des pôles d'activités et de soins adaptés, les PASA, et des unités d'hébergement renforcés, les UHR. Ces deux types d'unités spécifiques permettent d'assurer une prise en charge adaptée, de qualité et harmonisée sur notre territoire.

Comme vous le savez en effet, ces structures correspondent à des profils de malades différents :

- Les PASA visent à prendre en charge des résidents en EHPAD qui présentent des troubles du comportement encore relativement modérés. Ce sont donc avant tout des espaces de vie qui proposent des activités sociales et cognitives adaptées.
- Les UHR, qui peuvent être créées au sein d'établissements médico-sociaux ou d'établissements relevant du secteur sanitaire, sont destinées à des patients qui en sont à un stade plus avancé de la maladie. Les conditions d'accueil, de prise en charge et de sécurité sont donc différentes.

Ce que nous voulons, c'est être au plus près des besoins des malades et de leurs familles: les PASA comme les UHR bénéficieront de professionnels dédiés spécifiquement formés pour la prise en charge de cette pathologie.

Je souhaite que nous progressions dans la création de ces structures. Le Président de la République nous a fixé un objectif ambitieux mais nécessaire : créer ou labelliser d'ici 2012 25.000 places dans les pôles d'activité et de soins adaptés (PASA) et 5.000 places en unités d'hébergement renforcés (UHR). En termes d'établissements, cela représente environ 1.800 PASA et 400 à 500 UHR : c'est considérable.

Nous avons pris les moyens de cette ambition : les crédits votés par le Parlement en 2010 sur l'ONDAM médico-social ont été tout particulièrement fléchés sur cette priorité. Il en va de même pour les crédits d'aide à l'investissement de la CNSA.

L'objectif global de dépenses 2010 doit ainsi permettre de financer, en fonctionnement, 600 PASA et 140 UHR. L'année 2010 est donc l'année de lancement de ces structures.

Je veux le dire en toute sincérité : il n'a pas été simple d'élaborer le cahier des charges et de définir les modes de tarification de ces unités. Tout cela a pris du temps. Maintenant que les obstacles administratifs sont levés, je veux que nous mettions tout en œuvre pour que les mots PASA et les UHR deviennent une réalité et une aide concrètes pour les malades et leur famille.

3. Les acteurs de cette mise en œuvre, c'est vous, avec le soutien de mon ministère et du secrétariat d'État aux Aînés. Je souhaite que cette journée vous permette d'échanger sur toutes les questions concrètes et opérationnelles que vous vous posez.

C'est pour vous l'occasion de mieux comprendre le fonctionnement des PASA et des UHR, ses spécificités, le processus de labellisation ou encore les modes de financement.

Je terminerai en remerciant l'ensemble des intervenants pour leur implication et le partage de leurs compétences et de leur savoir-faire. Je tiens à saluer en particulier Madame Florence LUTSMAN, chargée de la mission de pilotage du plan Alzheimer, les services de la DGCS et de la DGOS, la CNSA, ainsi que les différentes associations, fondations et gestionnaires d'établissements qui interviendront pour présenter les modalités de prise en charge des résidents au sein des PASA et UHR.

Je remercie enfin tous les participants d'avoir répondu nombreux à cette journée. Mesdames et Messieurs, Je tiens à saluer votre engagement et votre détermination dans ce combat contre la maladie d'Alzheimer. Chacun d'entre vous est un maillon essentiel pour la réussite de ce projet : associations, fédérations, directeurs et gestionnaires d'établissement, médecins, ARS, services des collectivités locales... Avec Nora BERRA, nous comptons sur votre mobilisation et sur votre engagement. Soyez assurés en retour de notre écoute et de notre soutien.

Je vous remercie.



**Déclaration sur les comptes de la sécurité sociale 2009 et 2010, la réforme des  
retraites et les autres branches de la protection sociale,  
(Paris, Commission des comptes de la Sécurité sociale, le 9 juin 2010)**

Je m'associe bien évidemment aux remerciements de mes collègues pour le travail accompli par le Secrétaire général de la commission des comptes et la direction de la sécurité sociale.

Comme l'a indiqué François BAROIN, la situation des comptes des années 2009 et 2010 est le reflet de la crise économique. Jamais nous n'avons atteint de tels niveaux de déficits du régime général (-20,3Mdeuros en 2009 et -26,8Mdeuros en 2010). Les résultats sont, il est vrai, un peu meilleurs que ceux que nous envisagions au moment de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale à l'automne dernier. Cela est dû, pour l'essentiel, aux recettes qui ont moins diminué que prévu : le recul de la masse salariale n'est que de 1,3% alors que, prudemment, nous l'avions anticipé à 2%.

Dans ce contexte de déficits sans précédents, pour les branches dont j'ai la responsabilité en tant que Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, il est de mon devoir de garantir la bonne tenue des dépenses et leur efficacité. C'est une condition essentielle pour sauvegarder notre système de protection sociale sur le long terme.

1. Sur les retraites, tout d'abord, les chiffres présentés par le secrétaire général de la Commission des comptes montrent bien la situation d'urgence dans laquelle nous nous trouvons. 9,3 Mdeuros de déficit de la CNAV en 2010 et 4,3 Mdeuros pour le FSV. Pour la CNAV, si nous ne faisons rien les comptes vont se dégrader année après année, sous le poids de la démographie. Je le dis souvent, nous passons inexorablement d'un système par répartition à un système financé par la dette.

C'est inacceptable et c'est la raison pour laquelle le Président de la République a demandé au Gouvernement de préparer une réforme dès cette année. Le projet du gouvernement sera présenté autour de la mi-juin et, d'ici à cette date, les discussions avec les organisations syndicales et les travaux techniques se poursuivent. Je ne pourrai donc pas aujourd'hui répondre à des questions précises sur la réforme puisque les mesures n'ont pas encore été arrêtées.

Je peux simplement rappeler les grandes orientations du Gouvernement, tels qu'elles ont été énoncées dans le « document d'orientation sur la réforme des retraites » que nous avons rendu public le 17 mai dernier.

Tout d'abord, je veux insister sur un point : le projet du Gouvernement sera un projet « global » qui cherchera à garantir la pérennité de notre système de retraite, mais également à le rendre plus juste.

Le premier objectif de la réforme, c'est évidemment de permettre à nos régimes de renouer avec l'équilibre financier. Pour cela, il faut notamment augmenter la durée passée au travail par rapport à la durée passée à la retraite en relevant l'âge légal de départ. L'espérance de vie a augmenté de 15 ans depuis 1950 et va continuer de croître : le simple bon sens exige que nous en tirions les conséquences.

Relever l'âge de départ à la retraite est une mesure juste. En effet, il est juste de demander un effort à tout le monde à condition que l'on ne demande pas le même effort à tout le monde. C'est exactement l'engagement pris par le Gouvernement qui, dès le document d'orientation, a annoncé qu'il continuerait de permettre à ceux qui ont commencé plus tôt que les autres de partir avant les autres et qu'il mettrait en place un dispositif de reconnaissance de la pénibilité. Ce que veut le Gouvernement, c'est répartir équitablement l'effort. L'ouvrier qui a commencé à 15 ans ne fera pas le même effort que le cadre qui a commencé à 22 ans. Le salarié usé par des années de travail éprouvant non plus. En offrant la possibilité à ceux qui ont eu une vie professionnelle plus dure que les autres, soit parce qu'elle a été plus longue, soit parce qu'elle a été physiquement beaucoup plus difficile, le Gouvernement va donc continuer à faire avancer la justice sociale en matière de retraite.

L'augmentation de la durée d'activité, en prenant en compte la diversité des situations, sera donc au cœur de notre réforme. Mais nous avons l'ambition de traiter beaucoup d'autres sujets. Nous nous sommes engagés à favoriser l'emploi des seniors pour accompagner l'allongement de la durée d'activité, par exemple en accordant des exonérations de charges aux entreprises qui embauchent des seniors. Nous préserverons les nombreux mécanismes de solidarité qui permettent de compenser une partie des inégalités liées aux aléas de la vie professionnelle, - le chômage, le temps partiel... -, ou personnelle comme la maladie, la maternité et l'invalidité. A chaque fois que c'est nécessaire, nous prendrons des mesures pour adapter ces mécanismes aux évolutions de la société et du marché du travail. Par ailleurs, nous demanderons un effort supplémentaire aux hauts revenus et aux revenus du capital pour financer ces dispositifs. Enfin, toujours dans un souci d'équité, nous poursuivrons la convergence entre les régimes de retraite du public et du privé.

Voilà ce que je peux vous dire sur les retraites à quelques jours de la présentation de la réforme.

2. Les problématiques sont différentes sur les autres branches, mais là aussi, je tiens à garantir la maîtrise des dépenses sans remettre en cause les fondements de notre modèle social.

Sur la famille, la CNAF était quasiment à l'équilibre en 2008. Elle est de nouveau déficitaire en 2009 (-1,8Mdeuros) et 2010 (-3,8Mdeuros). C'est la diminution brutale des recettes, plus que l'augmentation des dépenses, qui explique cette situation.

Les dépenses en faveur des familles ont joué en 2009 un rôle central de stabilisateur automatique pendant la crise. Ce sont ainsi 2,5 milliards d'euros qui ont été distribués aux ménages modestes en 2009 grâce aux mesures décidées dans le cadre du plan de relance : prime de solidarité active, prime de 150 euros aux familles modestes, suppression des deux derniers tiers de l'impôt sur le revenu pour les ménages modestes, bons d'achat de services à la personne...

Pour autant, la situation financière de la branche famille n'en a pas été affectée, et ce pour les deux raisons suivantes :

- D'une part, les mesures exceptionnelles dans le cadre du plan de relance ont été financées par l'État,

- D'autre part, la réduction tendancielle de la taille des familles est venue contrebalancer l'effet de la revalorisation substantielle, à hauteur de 3%, des prestations familiales.

Dans ce contexte financier difficile, ma priorité, avec Nadine MORANO, est de favoriser l'emploi, et en particulier l'emploi des femmes. Cela passe notamment par un effort accru pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Le Président de la République s'est engagé à offrir à l'ensemble des parents une solution de garde d'enfant. Notre objectif est ambitieux mais nous le tiendrons : il s'agit de créer 200.000 places de garde supplémentaires d'ici 2012.

Pour cela, nous continuons à développer les outils pour diversifier les modes de garde. Notre mot d'ordre, c'est d'adapter l'offre aux besoins des parents, des professionnels et des territoires. Je citerai trois avancées récentes :

- La proposition de loi de Jean ARTHUIS sur les maisons d'assistants maternels a été adoptée définitivement au Sénat en mai dernier ;
- Le décret donnant la possibilité aux assistants maternels de bénéficier d'un prêt à l'amélioration de l'habitat est en cours de signature ;
- Les crédits pour les crèches « Espoir banlieues » viennent d'être débloqués grâce au vote du Conseil d'administration de la CNAF au début du mois.
- L'année 2009 est la première année de mise en œuvre de la convention d'objectif et de gestion entre la CNAF et l'État.

Les chiffres montrent que nous sommes sur la bonne voie pour remplir notre objectif de 200.000 places de plus d'ici 2012 :

- Plus de 21 000 enfants supplémentaires ont été accueillis chez les assistants maternels,
- Plus de 13 000 places de crèche ont été créées,
- La meilleure utilisation des places de crèches a permis d'accueillir plus de 32 400 enfants supplémentaires.

3. Sur la branche accidents du travail et maladies professionnelles, qui devrait en toute logique être structurellement équilibrée, ma priorité est d'améliorer la prévention des risques professionnels et de réduire la pénibilité. C'est un volet important de notre réforme des retraites, car si nous voulons travailler plus longtemps, nous devons travailler mieux.

A ce titre, j'ai présenté, lors du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) du 11 mai 2010 dernier, les grandes lignes du deuxième plan « santé au travail » pour la période 2010-2014. L'objectif est de réduire de 25% les accidents du travail et d'endiguer la progression des maladies professionnelles.

Le développement des politiques de prévention, en particulier par des incitations financières, doit permettre d'atteindre ces objectifs :

- La loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a instauré un système de « bonus-malus ». Ce dernier permet de créer des incitations financières pour les entreprises qui investissent dans la prévention et d'avoir, au contraire, des mécanismes de majoration des cotisations pour celles qui exposent leurs salariés à des risques exceptionnels.

- La réforme de la tarification des AT-MP était nécessaire compte tenu de la complexité du système. Des règles plus simples et plus lisibles, ce sont aussi des règles plus incitatives : quand le coût d'un accident du travail apparaît clairement et rapidement dans les comptes de l'entreprise, les employeurs sont incités à améliorer leur politique de prévention. Cette réforme a été adoptée à l'unanimité par les partenaires sociaux et je viens de signer le décret permettant sa mise en œuvre. Elle s'appliquera de façon progressive sur la base des AT/MP de 2010 et fera l'objet d'un premier bilan dès fin 2012.
4. Je terminerai par la prise en charge des personnes âgées et des personnes handicapées en laissant le soin à Nora BERRA de compléter mes propos.

Une partie importante des financements provient de l'assurance maladie : cela représente un tiers des 45 milliards d'euros de financements publics octroyés à ce secteur.

Dans un contexte où nos comptes sociaux sont en déficit, notre priorité cette année était de mieux ajuster les dépenses à la réalité des besoins. Ainsi, en vertu de la rationalisation de la procédure budgétaire, les crédits destinés au financement des établissements médico-sociaux pour personnes handicapées comme pour personnes âgées sont désormais octroyés uniquement au moment où les places nouvelles sont effectivement ouvertes, et non au moment de l'engagement juridique de ces créations.

Si nous voulons développer les structures médico-sociales et mieux prendre en charge ces personnes fragiles, nous devons optimiser la budgétisation et rationaliser les modes de tarification. C'est le cas, par exemple, pour le secteur des personnes âgées, des efforts engagés en matière de convergence tarifaire.

Ces évolutions sont nécessaires. Pour respecter un ONDAM à 3% en 2010, 2,9% en 2011 et 2,8% en 2012, tous les secteurs devront en effet faire des efforts. Le secteur médico-social bénéficie d'un taux de progression supérieure à l'ONDAM global, compte tenu des besoins créés par le vieillissement de la population. Nous avons aujourd'hui des priorités qui sont pleinement justifiées : le plan Alzheimer, la médicalisation des places en EHPAD, le développement des structures d'accueil des personnes handicapées. Il faut pouvoir les financer en optimisant la gestion des crédits d'assurance maladie.

Mesdames, Messieurs, le redressement de nos finances sociales est une nécessité pour préserver notre système de protection sociale. Il en va de notre responsabilité collective, même si je suis pleinement conscient que cet engagement est parfois difficile à mettre en œuvre.

Je vous remercie.

## Conférence de presse sur les grandes orientations de la réforme des retraites (Paris le 16 juin 2010)

Mesdames et Messieurs,

En matière de retraites, nous avons devant nous, si nous ne faisons rien, des années de déficit. Des années de pensions de retraite payées à crédit. Bref, des années d'affaiblissement de notre pacte social.

Cette réalité, le Gouvernement a choisi de la regarder en face. Sauver notre système de retraite est un impératif. C'est, pour notre génération, une véritable obligation morale.

Cette réforme, le Président de la République, le Premier ministre et le Gouvernement l'ont construite avec deux exigences : être responsable et être juste.

Être responsable d'abord, c'est dire aux Français que si l'on veut mettre fin au déficit de nos régimes de retraite, travailler plus longtemps est inéluctable.

Il n'y a pas de magie en matière de retraites. On ne peut pas promettre qu'on peut à la fois travailler moins longtemps, augmenter les pensions et ne plus avoir de déficit.

Et il n'y a pas de magie en matière d'impôts non plus. On ne peut pas faire croire que le problème des retraites peut se régler d'abord par des recettes nouvelles, comme si la France était un gigantesque réservoir d'impôts nouveaux.

Le vieillissement de la population française ne peut pas se contourner : nous devons l'assumer. Tous nos partenaires en Europe l'ont fait, en travaillant plus longtemps. Il n'est pas possible de rester hors de ce mouvement.

Une réforme responsable donc, mais aussi une réforme juste.

Être juste, c'est d'abord de ne pas baisser les retraites.

Être juste, c'est ne pas reporter l'effort sur les jeunes, mais le partager entre tous les actifs.

Être juste, c'est demander un effort aux Français, en leur demandant de travailler plus longtemps, mais ne pas demander le même effort à tous les Français. C'est un point absolument fondamental.

Être juste, c'est considérer que ceux qui ont plus de moyens que les autres doivent contribuer plus que les autres au financement de nos retraites.

Mesdames et Messieurs, avant d'entrer dans le détail de cette réforme, je voudrai préciser deux choses.

Notre objectif, je l'ai souvent dit ces derniers mois, c'est l'équilibre. Ce n'est pas moins de déficit, c'est un déficit 0 dès 2018.

Notre objectif, c'est aussi de préserver le système tel qu'il est. Notre système, c'est la répartition. Notre système, c'est la solidarité. Notre système, c'est la protection contre les aléas de la carrière. C'est tout cela que nous devons transmettre aux jeunes générations.

Voilà pour les principes qui inspirent cette réforme. Permettez-moi à présent de vous la présenter dans les détails.

## **I – L'AUGMENTATION DE LA DURÉE D'ACTIVITÉ SERA LE COEUR DE NOTRE RÉFORME. ELLE SERA PROGRESSIVE ET JUSTE : TOUT LE MONDE NE FERA PAS LE MÊME EFFORT PARCE QUE TOUT LE MONDE NE PEUT PAS FAIRE LE MÊME EFFORT.**

La plupart des pays européens ont augmenté la durée de la vie active par rapport au temps passé à la retraite. Cette évolution, la France l'a engagée avec lucidité en 1993 et en 2003, avec la réforme conduite par François FILLON.

La durée de cotisation varie désormais en France en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Cette règle continuera à s'appliquer. La durée de cotisation sera portée à 41 ans et 1 trimestre en 2013, et devrait marquer un palier pour s'établir, selon les prévisions actuelles de l'INSEE, à 41,5 ans en 2020.

Cette augmentation de la durée de cotisation est indispensable. Elle est cependant insuffisante pour garantir la pérennité financière de notre système de retraite car, dans les 10 ans qui viennent, une large majorité de Français aura une durée de cotisation supérieure à 41 ans. Sauf à porter la durée de cotisation à des niveaux insupportables, j'y reviendrai, la durée de cotisation ne peut pas être la solution à nos difficultés dans les 10 ans qui viennent. C'est la raison pour laquelle nous allons relever l'âge légal de départ à la retraite, comme l'ont fait avant nous les Gouvernements allemand, britannique, italien, espagnol, danois, hollandais et suédois.

1.1 L'âge légal de départ à la retraite sera en conséquence porté à 62 ans en 2018, contre 60 ans aujourd'hui.

Cette augmentation sera progressive pour ne pas bouleverser les projets de vie des Français proches de la retraite :

- L'âge augmentera de 4 mois par an, à partir du 1er juillet 2011, pour atteindre 62 ans en 2018 ;
- Cette augmentation se fera par année de naissance : ceux qui sont nés après le 1er juillet 1951, et qui pouvaient partir à la retraite à 60 ans l'année prochaine devront travailler 4 mois de plus ; ceux qui sont nés en 1952 8 mois de plus, et ainsi de suite, jusqu'à ce que l'on atteigne 62 ans en 2018 pour les assurés nés en 1956.

Cette augmentation de l'âge légal sera générale. L'augmentation de la durée de cotisation avait été réalisée en 3 étapes : 1993 pour le privé, 2003 pour le public, 2008 pour les régimes spéciaux. Le Gouvernement a fait le choix d'acter dans la même réforme, celle de 2010, le relèvement de l'âge dans le privé, le public et les régimes spéciaux.

Plus précisément, dans la Fonction publique, toutes les bornes d'âge bougeront de deux ans. Pour les catégories actives, c'est-à-dire les corps dont l'âge légal de départ à la

retraite est généralement fixé à 50 ou 55 ans, la réforme conduira à autoriser les départs à partir de 52 ou 57 ans.

La réforme s'appliquera également dans les régimes spéciaux. Nous tiendrons compte du calendrier de montée en charge de la réforme de 2008 : le relèvement de l'âge de la retraite débutera en conséquence dans ces régimes au 1er janvier 2017.

Parallèlement à l'augmentation de l'âge légal, l'âge du « taux plein », c'est-à-dire l'âge à partir duquel la décote s'annule, aujourd'hui fixé à 65 ans, sera progressivement relevé de 2 ans.

1.2 Relever l'âge légal à 62 ans en 2018 est une position à la fois raisonnable et efficace.

C'est raisonnable parce que personne ne peut faire croire que c'est un recul social. En 1980, l'espérance de vie à 60 ans était de 17,3 pour les hommes et 22,4 ans pour les femmes. En 2009, l'espérance de vie à 62 ans serait de 20,8 ans pour les hommes et 25,2 ans pour les femmes. Cela veut dire concrètement que même avec une retraite portée à 62 ans, les Français passeront 3 ans de plus à la retraite qu'en 1980. 62 ans en 2018, enfin, c'est un choix efficace parce qu'il nous donne les moyens de revenir à l'équilibre dès 2018. J'y reviendrai en détail tout à l'heure, mais retenez un chiffre : l'augmentation de l'âge légal permettra d'économiser près de 19 Mdeuros en 2018.

Pourrions-nous avoir le même résultat avec l'augmentation de la durée de cotisation ? Non. Pour avoir le même rendement, il faudrait tout simplement porter cette durée de cotisation à 47 ans ! Vous comprenez bien qu'on ne peut pas comparer un relèvement de l'âge légal à 62 ans et une durée de cotisation portée à 47 ans, ce n'est pas le même rapport.

1.3 Cette augmentation de l'âge légal que nous proposons sera juste, parce que les 60 ans resteront l'âge de départ à la retraite de ceux qui sont usés par leur travail.

Le dispositif « carrières longues », qui a constitué une avancée sociale considérable de la réforme FILLON, sera poursuivi et même élargi aux salariés qui ont commencé à 17 ans. Concrètement donc, tous les salariés qui ont commencé leur vie professionnelle avant 18 ans continueront de partir à 60 ans, et même dès 58 ans pour ceux qui ont commencé à 14 ou 15 ans.

Le maintien de cette possibilité de départ anticipée représente un effort financier important, puisqu'elle conduira 50 000 personnes par an à ne pas être concernées par la retraite à 62 ans et 90 000 personnes en 2015. Elle est sans équivalent en Europe.

Deuxième point, les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité non seulement garderont la retraite à 60 ans, mais en plus avec une retraite à taux plein quel que soit leur nombre de trimestres. Il s'agit d'un droit nouveau dans le système de protection sociale français et d'une avancée sociale majeure.

Aujourd'hui, les assurés qui ont été exposés à des contraintes physiques marquées ne peuvent en aucun cas partir à la retraite avant les autres. La situation de l'éboueur dont le dos est abîmé par 20 ans de port de poubelles n'est pas prise en compte, pas plus que celle de l'ouvrière qui a les séquelles de 20 ans de travail à la chaîne dans des postures physiques pénibles.

La réforme ouvre donc un droit nouveau. Tous les salariés qui ont une incapacité égale ou supérieure à 20 % ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle (ou pour accident du travail provoquant des troubles de même nature) auront deux avantages au titre de la retraite :

- Pour ces assurés, l'âge de la retraite ne sera pas augmenté. Il restera fixé à 60 ans;
- Cette retraite sera attribuée à taux plein : ils ne subiront aucune décote, même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres.

Ce dispositif de prise en compte de la pénibilité a été construit avec la volonté d'avoir une réponse immédiatement opérationnelle, équitable, c'est-à-dire reposant sur des critères absolument incontestables, et maîtrisable.

Pour respecter ces objectifs, nous avons fait deux choix importants :

- Les salariés devront souffrir d'un affaiblissement physique avéré au moment du départ à la retraite pour bénéficier du dispositif « retraite pour pénibilité ». Ceci signifie concrètement que nous n'avons pas ouvert le dispositif à des salariés dont la santé n'est pas altérée, mais risquerait de l'être plus tard. Ce n'est pas une position idéologique, mais tout simplement le constat du fait que nous ne disposons aujourd'hui d'aucun moyen pour apprécier de façon rigoureuse à partir de quel seuil d'exposition la probabilité d'être malade devient une quasi-certitude ;
- Deuxième point, le droit sera accordé de manière individuelle. Nous refusons l'approche qui consisterait à fixer par avance une liste de métiers réputés pénibles. Cette approche collective aurait été injuste car elle aurait laissé de côté certains salariés qui n'exercent pas ces métiers mais qui sont usés par leur travail.

Cette mesure bénéficiera, après montée en charge, à 10 000 personnes par an. Au total, en ajoutant le dispositif « Carrières Longues », ce sont 60 000 personnes par an qui ont eu une vie professionnelle plus dure que les autres qui pourront partir à la retraite avant les autres en 2011, et 100 000 en 2015.

Ce dispositif de compensation de la pénibilité sera complété par un renforcement des mesures de prévention. La meilleure réponse à la pénibilité, à l'avenir, c'est en effet l'amélioration des conditions de travail. Dans ce but, les expositions aux risques professionnels seront désormais obligatoirement enregistrées dans un carnet de santé individuel au travail.

1.4 L'augmentation de l'âge légal sera par ailleurs complétée par la poursuite de notre effort d'amélioration de l'emploi des seniors.

La France est dans la moyenne européenne pour le taux d'emplois des Français âgés de 50 à 59 ans. C'est à partir de 60 ans que ce taux est plus faible qu'en moyenne en Europe, essentiellement parce que l'âge de la retraite à 60 ans, est l'un des plus bas d'Europe.

L'augmentation de l'âge légal va permettre d'améliorer le taux d'emploi des seniors. A partir du moment où les paramètres de la retraite changent, la conception même que les entreprises ont des salariés âgés change également.

Mais cet effet doit naturellement être encouragé. En complément des nombreuses mesures prises ces dernières années (surcote, libéralisation du cumul emploi-retraites etc.), la réforme prévoit deux autres mesures pour encourager l'emploi des seniors :

- Une aide à l'embauche d'1 an pour les chômeurs de plus de 55 ans ;
- Le développement du tutorat, pour assurer une transmission des savoirs au sein de l'entreprise et favoriser une fin de carrière plus valorisante pour les seniors.

## **II - NOTRE RÉFORME PERMETTRA DE RENFORCER L'ÉQUITÉ ET LA SOLIDARITÉ DE NOTRE SYSTÈME DE RETRAITES.**

Le Gouvernement avait clairement dit, dans son document d'orientation, que la réforme des retraites marquerait une nouvelle avancée en matière d'équité et de solidarité. Cet engagement sera, comme les autres, respecté.

2.1 En complément des mesures d'âge, le Gouvernement a décidé de prélever 3,7 milliards d'euros de recettes nouvelles, soit 4,4 milliards d'euros en 2018, principalement sur les hauts revenus, les revenus du capital et les entreprises.

Le gouvernement a résolument écarté le raisonnement erroné selon lequel la meilleure réponse au vieillissement démographique était l'impôt. Il n'a jamais écarté cependant la nécessité d'injecter des ressources nouvelles dans le système, au nom de l'équité et pour alimenter notamment le fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Plusieurs mesures de recettes concerneront en conséquence spécifiquement les hauts revenus :

- La tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu sera augmentée d'1 point (41% au lieu de 40% aujourd'hui). Cette hausse ne sera pas prise en compte dans le bouclier fiscal. Son rendement immédiat sera de 230 millions d'euros ;
- Les stock-options seront davantage taxées. La contribution sociale payée par le bénéficiaire sera triplée et portée à 8%. D'autre part, la contribution versée par l'employeur passera de 10 % à 14 %. Ces mesures rapporteront 70 millions d'euros en 2011 ;
- Les retraites-chapeaux seront davantage taxées, ce qui apportera un supplément de recettes de 110 millions d'euros dès 2011. Une contribution salariale sera notamment créée à un taux de 14%.

Les revenus du capital seront également mis à contribution :

- Les prélèvements forfaitaires sur les revenus du capital et du patrimoine seront augmentés d'un point, pour un rendement de 265 Meuros en 2011 ;
- Les dividendes perçus par les actionnaires seront davantage taxés, par la suppression du crédit d'impôt sur les dividendes. Cette mesure permettra d'augmenter les recettes du financement des retraites de 645 millions euros dès 2011 ;
- Enfin, les plus-values de cession d'actions et d'obligations seront désormais taxées à l'impôt sur le revenu quel que soit le montant des cessions réalisées. Cette mesure rapportera 180 millions d'euros en 2011.

La dernière catégorie de mesures concerne des niches sociales dont bénéficient les entreprises. La mesure la plus importante concerne le calcul annuel des allègements généraux de charges patronales. Cette mesure représente une économie de 2 milliards d'euros.

2.2 Pour renforcer l'équité du système, des mesures de rapprochement des règles entre public et privé sont également prévues.

En plus des mesures relatives à l'âge, le Gouvernement s'est engagé à rapprocher les règles en vigueur dans le public et le privé, sans céder à la caricature.

Conformément à cet engagement, nous proposons de revenir sur trois différences, qui ne me semblent pas pouvoir être justifiées par des spécificités de la Fonction publique. C'est un sujet d'équité entre les salariés du public et du privé. C'est aussi une nécessité au regard de la forte dégradation de la situation du régime de retraite des fonctionnaires, qui, si nous ne faisons rien, passerait de 15 à 22 Mdeuros d'ici 2020, soit une augmentation de 45 %.

Le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sera aligné sur celui du secteur privé. Il passera en 10 ans de 7,85 % à 10,55 %. Au terme de ce rattrapage, dont tout le monde comprend qu'il doit être étalé dans le temps, il aura été mis fin à une différence majeure en matière de retraite entre la fonction publique et le privé. Le gouvernement a revanche considéré que la règle des 6 mois ne pouvait être modifiée, compte-tenu des différences dans les modes de rémunération entre le public et le privé, et du fait que la retraite des fonctionnaires ne tient pas compte de la totalité de leur rémunération.

Deuxième mesure de convergence, le dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service sera fermé à compter de 2012.

Ce dispositif, dont le Conseil d'orientation des retraites avait relevé les imperfections, et qui est sans équivalent dans le privé, sera supprimé progressivement. Les droits acquis seront cependant respectés : les parents de 3 enfants au 1er janvier 2012 pourront continuer de partir, sous réserve d'avoir 15 ans de service à la date de la réforme.

Dernière mesure de convergence, le minimum garanti ne sera désormais soumis à la même condition d'activité que dans le secteur privé. Les fonctionnaires bénéficient de ce minimum dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits, même s'ils n'ont pas tous leurs trimestres. Dans le secteur privé, un salarié doit attendre l'âge du « taux plein » (65 ans).

2.3 Les dispositifs de solidarité qui font la force du système de retraites français sont non seulement préservés, mais renforcés.

Il n'y aura aucun raboutage, aucune remise en cause des mécanismes de solidarité. Au contraire, nous allons améliorer des dispositifs qui aujourd'hui ne nous semblent pas tenir suffisamment compte de certaines situations.

Premièrement, les jeunes en situation précaire bénéficieront de trimestres validés supplémentaires lorsqu'ils sont au chômage non indemnisé. Aujourd'hui, ils peuvent valider jusqu'à 4 trimestres d'assurance au titre de la première période de chômage non indemnisé. Le Gouvernement propose de porter le nombre de trimestre validés à 6.

Second point, nous devons encore agir pour améliorer les retraites des femmes. Nous avons fait des progrès majeurs dans ce domaine. L'écart de pensions s'est réduit et aujourd'hui les femmes ont au moins autant de trimestres que les hommes. Mais si la situation s'est améliorée, elle n'est bien évidemment pas rose. Deux choses me semblent indispensables :

- Empêcher que le congé maternité ne fasse chuter la pension de retraite. Cela nécessite, contrairement à aujourd'hui, que l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité entre désormais dans le salaire de référence sur lequel sera calculée la pension de retraite ;
- Lutter plus activement contre les inégalités salariales au cours de la carrière. Les entreprises ne s'investissent pas suffisamment dans la réduction des écarts salariaux. Depuis 27 ans, les entreprises de plus de 300 salariés doivent faire un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. Seule une entreprise sur deux fait effectivement ce rapport. Il est indispensable que cela change. Le gouvernement a donc décidé de prévoir un dispositif de sanction de l'absence de diagnostic de situation comparée.

Troisième priorité, la retraite des agriculteurs. Le projet de réforme contient deux mesures importantes, que nous avons définies avec Bruno LE MAIRE et après nous être entretenus avec les représentants du monde agricole. La principale vise à faciliter l'octroi du minimum vieillesse (709 euros pour un célibataire) aux agriculteurs et éviter ainsi que certains d'entre eux n'aient des pensions de retraite de 300 ou 400 euros par mois : les terres agricoles et les corps de fermes ne feront plus l'objet d'un recours sur succession, ce qui répond à une demande très ancienne de la profession.

### **III - LA RÉFORME DE 2010 VA PERMETTRE DE RESTAURER DANS LA DURÉE LA CONFIANCE DES FRANÇAIS DANS LE SYSTÈME DE RETRAITE.**

3.1 Cette confiance passe par une meilleure connaissance des règles en matière de retraite.

En dépit des progrès considérables accomplis depuis 2003, le sentiment de complexité reste important. Or une bonne retraite nécessite de pouvoir faire les bons choix et au bon moment. C'est la raison pour laquelle nous allons notamment créer un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans.

3.2 Mais l'élément déterminant du retour à la confiance, c'est bien évidemment de revenir à l'équilibre. Cette réforme le permettra dès 2018 et règle également la question des déficits accumulés d'ici cette date.

Plus précisément, le bouclage de la réforme est le suivant :

- Les mesures d'âge permettront de réduire de près de 50 % le déficit en 2018 ;
- Les économies supplémentaires réalisées, dans la Fonction publique, grâce au rapprochement des règles du public et du privé, rapporteront 4 Mdeuros. Elles permettront de stabiliser la contribution de l'État à son niveau de 2008, soit 15,6 Mdeuros ;
- Les mesures de recettes s'élèveront à 4,4 Meuros en 2018. S'y ajoutera, dans le prolongement des hypothèses du COR, le surcroît de cotisations obtenu en basculant des cotisations d'assurance-chômage sur des cotisations de retraite à

partir de 2015, pour un montant de 1 Mdeuros en 2018. Ce basculement est très prudent, puisqu'il représente moins de 3 % du bouclage global de la réforme en 2018.

En ce qui concerne le financement des déficits accumulés jusqu'au retour du régime à l'équilibre, en 2018, ils seront repris au fur et à mesure par la Caisse d'amortissement de la dette sociale, qui pourra compter sur les ressources du Fonds de réserve. Grâce à ces ressources, la CADES pourra reprendre l'intégralité des déficits accumulés d'ici 2018. J'entends déjà le parti socialiste pousser des cris d'orfraie, alors je me permettrai de lui répondre par avance.

D'abord je tiens à le rassurer, le FRR ne va pas être dissous ou utilisé pour financer n'importe quoi ou pour se substituer à une réforme : il gèrera ses ressources pour le compte de la CADES, et pour financer des déficits en matière de retraite, en attendant que notre réforme prenne toute son ampleur. C'est évidemment très différent.

Deuxièmement et surtout, la France est le seul pays au monde qui constitue des réserves quand elle est en déficit. Tous les autres pays, à commencer par la Suède, le font quand ils sont en excédent. Je ne serai pas de ceux qui racontent aux Français que le FRR est une solution pour dans 20 ans, et qu'y toucher maintenant serait criminel. Les déficits ont 20 ans d'avance, il me semble bon que nous n'ayons pas, face à eux, 20 ans de retard.

Pardonnez-moi, Mesdames et Messieurs, pour cette longue intervention, mais cette réforme est d'une importance considérable. Elle est responsable, elle est raisonnable, elle est juste. Ce projet est encore ouvert à la discussion. J'ai dit aux organisations syndicales, qui l'ont reçu ce matin, que j'étais à leur disposition pour les recevoir. Nous n'enverrons officiellement le texte de loi aux différentes instances que nous devons consulter qu'à la fin de la semaine. D'ici là, mon bureau est grand ouvert pour recueillir leur position.

## Michel SAPIN



Site de l'Assemblée nationale

*Né à Boulogne-Billancourt (Seine) le 9 avril 1952. Normalien, diplômé de l'Institut d'études politiques de Paris, ancien élève de l'École nationale d'administration (promotion « Voltaire »), il est affecté au tribunal administratif de Paris en 1980. Élu député de l'Indre (1981 - 1986) puis député des Hauts de Seine (1986 - 1993), il est ministre délégué à la justice (15 mai 1991 - 31 mars 1992) puis ministre de l'économie et des finances (4 avril 1992 - 29 mars 1993). Il fait promulguer en janvier 1993 une loi de lutte contre la corruption. Élu maire d'Argenton sur Creuse (1995 - 2001, 2002 - 2004, 2007 - 2012) puis président de la région Centre (1998 - 2000, 2004 - 2007). Il est ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État (27 mars 2000 - 6 mai 2002). Élu député de l'Indre (2007 - 2012), il est nommé ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (16 mai 2012 - 31 mars 2014). A ce poste, il lance les contrats de génération et d'avenir et réforme l'inspection du travail (« ministère fort »). Nommé ministre des finances et des comptes publics (2 avril 2014 - 10 mai 2017), il élabore une loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (2016). Chargé de mission au Conseil d'État (mai 2017), il devient ensuite avocat au barreau de Paris (2019).*



## **Discours sur la convention nationale de l'encadrement de Pôle Emploi (Paris, 2 juillet 2012)**

Je tiens tout d'abord à remercier Jean BASSÈRES, votre directeur général, de son invitation. Je sais que cette convention nationale de l'encadrement est un moment exceptionnel pour vous, et je suis honoré d'y être associé.

Cette convention marque une étape, une étape importante dans la vie encore jeune de Pôle Emploi : le lancement d'une nouvelle offre de service, pour que l'opérateur que vous êtes réponde mieux aux attentes de nos concitoyens.

Elle s'inscrit dans un contexte : celui d'un marché du travail particulièrement dégradé, qui frappe durement près de 3 millions de personnes, et même 4.6 millions si je compte les différentes catégories de demandeurs d'emploi inscrit à Pôle Emploi. Et les perspectives pour 2012 et 2013 sont pessimistes, vous le savez. Elle intervient aussi dans un moment particulier : celui d'un changement dans la politique du pays, voulu par une majorité de Français le 6 mai et le 17 juin dernier et que porte le nouveau ministre de l'emploi que je suis.

La création de Pôle Emploi, par la réunion des forces et des compétences de l'ANPE et des ASSEDIC, est une idée utile, nécessaire même. J'ai personnellement toujours adhéré à cette idée. Offrir aux demandeurs d'emploi un même service public comme interlocuteur pour leur accompagnement vers l'emploi et leur indemnisation est rationnel. Il faut que ce soit efficace.

Ces dernières années les principales étapes de la construction de Pôle Emploi ont été franchies pour qu'un service public plus unifié, plus global, plus cohérent puisse être apporté tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises.

Je le sais, la fusion n'a pas été chose facile. Le contexte de hausse continue du chômage a pesé lourdement bien sûr, mais cette fusion a été mal anticipée et trop rapide, et certains choix opérés ou imposés n'ont pas été heureux. Le rythme des changements a été parfois jugé trop rapide, son sens même questionné, et beaucoup d'entre vous et de vos agents ont pu exprimer un sentiment de déstabilisation.

Mais grâce à votre professionnalisme, à l'engagement de chacun de vous, cadres et dirigeants, et à l'engagement de tous les agents la continuité du Service public a été assurée, avec le sens élevé de l'intérêt général qui vous caractérise et pour cela je veux ici vous rendre hommage et vous remercier !

La définition de nouvelles priorités stratégiques dans le cadre de la convention tripartite 2012-2014 en janvier et par l'adoption de « Pôle Emploi 2015 » il y a quelques jours, marque la fin de cette première étape.

Je veux saluer d'abord la méthode d'élaboration collective de votre Plan Stratégique 2015. Grâce à elle, ce document répond aux attentes exprimées par les agents de Pôle Emploi, que cela soit la meilleure prise en compte de la question de l'organisation du travail, la simplification du fonctionnement, l'attention portée à l'accueil, la nécessité de donner des perspectives individuelles et collectives. C'est la condition pour que la nouvelle phase que vous abordez associe en interne de meilleures conditions de travail et un plus grand

respect de chacun, autour de l'ambition d'un meilleur service pour les demandeurs d'emploi et les entreprises. C'est grâce à ce contrat social renouvelé que les objectifs ambitieux portés par Pôle Emploi seront réalisés.

Je tiens à féliciter tous les acteurs de changement :

- Les partenaires sociaux, qui ont été force de propositions, ont fait preuve d'initiative. Ce travail est la parfaite illustration de ce à quoi peut aboutir un dialogue social constructif, serein et respectueux tant des interlocuteurs que des enjeux.
- Jean BASSÈRES, qui porte avec talent et énergie cette ambition pour Pôle Emploi et que je veux assurer ici, ainsi que François NOGUÉ votre Président, de toute ma confiance – elle ne date pas d'aujourd'hui – et de tout mon soutien pour la mise en œuvre de ce plan stratégique.

Et bien sûr vous tous, ici réunis, qui allez maintenant faire vivre cette ambition.

La convention tripartite et sa déclinaison dans « Pôle Emploi 2015 » comporte trois priorités : personnalisation, proximité avec les territoires et performance. Autant de principes auxquels je souscris totalement.

Être demandeur d'emploi n'est pas un état, pas une vocation, pas une position, pas un choix.

Pour l'écrasante majorité c'est une situation subie, souvent angoissante, parfois même destructrice, un moment de la vie difficile, auquel il faut faire face et dont le chômeur voudrait sortir le plus rapidement possible. J'ai toujours été profondément choqué par les discours d'amalgame et de démagogie présentant les chômeurs comme des assistés et des profiteurs : vous êtes bien placé pour savoir – au-delà de quelques cas de dérive – la souffrance que vivent nombre de ceux que vous accueillez tous les jours dans vos agences.

Cette épreuve du chômage, humainement douloureuse, reflète pourtant nous le savons une grande variété de situations. Pour certains, elle sera brève pour d'autres en sortir est un problème lourd. Certains attendent de vous un contact permanent, d'autres sont largement autonomes. Personnaliser l'offre et l'aide qui peut être apportée, c'est le bon sens, et c'est ce qu'attendent les demandeurs d'emploi : il faut faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin !

La nouvelle offre que vous allez déployer permettra aux conseillers de moduler les mesures de suivi et d'accompagnement en fonction des besoins. Cette différenciation des modalités et du contenu de la prise en charge est une évolution majeure même si évidemment, je le sais, le suivi mensuel personnalisé avait déjà donné lieu à des adaptations.

Cette approche suppose, c'est une condition clé, une vraie capacité d'analyse, de diagnostic, de compréhension des attentes et des capacités de chaque demandeur. Elle demande une réévaluation permanente des situations, qui changent au fil du temps, pour toujours « coller » aux besoins de chacun. Cela demande des méthodes, des outils, des procédures, mais plus encore cela demande compétence et expérience. La vôtre, celle de vos agents. C'est elle qui garantira la pertinence et la performance de votre nouvelle offre de service. Et j'ai pleinement confiance en elle.

La nouvelle offre de service demande aussi, pour se déployer avec efficacité des moyens, et je sais que vous attendez un engagement du Gouvernement en ce sens.

Vous savez le contexte difficile, celui du marché du travail mais aussi des finances publiques. Dégager des marges de manœuvre n'est pas simple, mais cet effort est nécessaire pour Pôle Emploi, pas seulement pour quelques mois mais durablement.

Cet effort, nous allons le faire ensemble.

Pour améliorer l'offre de service et en particulier l'accompagnement renforcé :

- 2000 équivalents temps plein seront redéployés d'ici 2014, vers l'accompagnement renforcé, comme le prévoit la convention tripartite.
- 2000 recrutements supplémentaires, en CDI, compléteront le dispositif en 2012, toujours pour l'accompagnement renforcé. Priorité sera donnée dans une partie de ces recrutements à ceux qui sont en CDD au sein de Pôle Emploi.

Ainsi, ce sont près de 4000 agents, sur le terrain, au contact direct avec les demandeurs d'emploi qui ont le plus besoin de votre appui, qui assureront le succès de la nouvelle offre de services. Bien sûr certains d'entre vous espéraient davantage, mais croyez-moi, cet effort, à ce moment, est déjà très significatif : il représente un accroissement de près de 30% des ressources consacrées à cet accompagnement sur le terrain.

En face des demandeurs d'emploi, il faut qu'il y ait des offres d'emploi. Ces offres dépendent des entreprises, et leur collecte dépend de votre capacité à bien comprendre leurs besoins. Pour cela, Pôle Emploi a besoin de proximité.

L'action de Pôle Emploi doit être mieux ancrée territorialement. Elle doit tenir compte de la spécificité des territoires et des bassins d'emploi, Pôle Emploi doit savoir adapter ses dispositifs, partager son expertise avec l'ensemble des acteurs et partenaires présents sur ces territoires.

Cette action plus proche des territoires ne sera possible que si plus de marges de manœuvres vous sont données, ainsi qu'à vos conseillers. Vous êtes, avec vos conseillers, à même de bien connaître les spécificités de votre bassin d'emploi, et de construire avec les autres acteurs les meilleures solutions.

Pour cela, il vous faut travailler en collaboration plus étroite avec les Régions en particulier sur la question de la formation. La proportion de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation est de l'ordre de 1 sur 10, ce qui me paraît faible.

Or cette question de la formation est un sujet majeur dans une économie en perpétuelle renouvellement, et je souhaite que tout le monde s'y implique : vous, les cadres de Pôle Emploi, les Régions, l'AFPA qui traverse une période extraordinairement difficile dont nous connaissons les causes – et les responsabilités – mais qui doit être sauvée car elle est un outil essentiel de qualification des demandeurs d'emploi.

Pour mener une politique de formation efficace, les compétences et les responsabilités de chacun des acteurs devront être clarifiées pour que le système soit rationnel et plus efficace, en particulier s'agissant des actions de formation collective, Pôle Emploi conservant naturellement en toute hypothèse son rôle de prescripteur. Le Gouvernement

souhaite avancer dans la voie de la décentralisation, c'est un engagement, et c'est une nécessité en 2012 : j'en suis personnellement profondément convaincu par l'expérience.

Ce qui est pertinent dans le domaine de la formation ne l'est pas pour tous les domaines de la politique de l'emploi, et je veux rassurer s'il en était besoin ceux qui s'inquiètent pour l'avenir de Pôle Emploi comme opérateur national de la politique de l'emploi : il n'est pas dans mes intentions, ni dans celles du Gouvernement de remettre en cause ce caractère national en « régionalisant » Pôle Emploi. Tout simplement parce que ce n'est pas ainsi que l'on renforcerait l'efficacité de la politique de l'emploi.

Cela bien sûr n'empêchera pas de rechercher, avec les Régions, les moyens de renforcer les coopérations, car évidemment Emploi et Formation sont très liés. De même, je souhaite que la gouvernance de Pôle Emploi accorde une place plus importante aux acteurs majeurs que sont les Régions.

Pôle Emploi ressortira plus fort de la nouvelle vague de décentralisation à venir. Pour conclure, je voudrais partager avec vous ma vision quant à l'évolution des politiques de l'emploi dans les mois à venir, et à la méthode que le Gouvernement entend appliquer pour cette évolution.

D'abord, je l'ai dit, il y a l'urgence.

Les contrats aidés sont un des leviers importants pour vous pour les publics les plus fragiles. Le précédent Gouvernement avait mis en place une programmation qui, comme vous le savez, conduisait sciemment à une baisse de moitié des moyens d'action au second semestre – on se demande bien pourquoi – vous exposant vous, de surcroît, à un très désagréable « stop and go » qui est certainement la pire méthode en ce domaine.

Comme vous le savez, j'ai obtenu une enveloppe supplémentaire de 80 000 contrats aidés pour le second semestre, afin d'éviter la chute brutale de ces offres. Nous avons aussi allongé la durée des contrats CAE, pour mettre fin à une dérive vers des contrats très courts et donc de moindre qualité pour l'insertion des bénéficiaires.

Pour 2013, dans un contexte budgétaire particulièrement tendu, le nombre de contrats aidés sera maintenu. C'est indispensable dans le contexte de détérioration de l'emploi.

D'autres solutions sont à inventer, pour préparer l'avenir.

Nous avons un problème particulier avec les 100 000 à 150 000 jeunes qui quittent le système scolaire chaque année sans qualification, et qui souvent se retrouvent à vos guichets ou dans les Missions locales sans que vous ayez beaucoup de solutions durable à leur proposer : les emplois d'avenir devront offrir des solutions pour ces jeunes, avec une vraie durée – plusieurs années – pour s'insérer réellement dans un emploi et trouver par ce moyen la qualification qui leur manque pour une vie professionnelle. La montée en puissance de ces emplois d'avenir se fera au cours de l'année 2013 avec comme objectif 100 000 emplois.

Les contrats de génération vous intéresseront aussi, comme tout ce qui donnera davantage d'opportunité d'embauche à des jeunes et limitera l'éviction des seniors qui souvent aboutissent alors dans vos agences.

Ces contrats de génération, et plus largement toutes les démarches nouvelles et ambitieuses qu'il nous faut ouvrir pour améliorer le fonctionnement de notre marché de l'emploi, seront à l'ordre du jour de la grande conférence sociale qui se tiendra dans quelques jours, les 9 et 10 juillet.

Cette grande conférence sociale, elle est l'illustration de la méthode que nous voulons suivre : le dialogue social.

Cette méthode, nous souhaitons l'appliquer, non pas uniquement au cours de la grande conférence, mais durant toute la mandature. Cela n'est pas une vaine promesse, le dialogue social sera LA méthode privilégiée du gouvernement.

Au cours de cette Grande Conférence, pendant 2 jours, nous aborderons avec les partenaires sociaux, avec les acteurs des territoires, en profondeur, tous les sujets : l'emploi et particulièrement l'emploi des jeunes ; la formation et le développement des compétences ; les salaires, le pouvoir d'achat, le SMIC et les bas salaires ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; la qualité de vie au travail ; le redressement productif national ; l'avenir de nos retraites et de notre protection sociale ; le rôle de nos services publics et de ses agents. Sur tous ces sujets nous devons réussir à nous doter d'une « feuille de route » partagée pour les mois et les années à venir.

C'est extrêmement ambitieux, mais je vous le dis, c'est extrêmement nécessaire ! Et vous êtes ici les mieux placés sans doute, parmi tous nos compatriotes, pour savoir à quel point c'est nécessaire !

Pôle Emploi sera pleinement associé à ce grand moment bien sûr ; Jean BASSÈRES sera à mes côtés durant ces deux jours et apportera toute votre expérience et votre expertise à ces débats.

\*\*\*\*\*

Vous l'avez compris – je l'espère – vous avez un ministre qui apprécie ce que vous faites, qui mesure la difficulté de votre tâche mais aussi sa grandeur, son utilité, son urgence.

Vous êtes en première ligne, vous méritez respect et soutien, le mien vous est acquis, pas seulement dans les mots mais dans les actes.

Je vous remercie.



**Déclaration devant la Commission nationale de la négociation collective- Le Smic.  
(17 décembre 2012)**

La réunion de la Commission nationale de la négociation collective relative à la revalorisation est un rendez-vous annuel toujours attendu. Son importance est à la hauteur de son objet : le SMIC est un des piliers de nos relations sociales et il est naturel que sa revalorisation suscite autant d'attention et de débat.

L'attention est double cette année : Outre la revalorisation annuelle obligatoire du SMIC au 1er janvier 2013 prochain, nous examinerons ensemble, conformément à l'engagement pris lors de Grande conférence sociale de juillet, les perspectives d'évolution des règles de revalorisation du SMIC.

Je vous propose, avant d'aborder ces deux points, d'entendre, comme il est d'usage lors de cette réunion, le rapport sur la situation économique générale, présenté par la représentante du ministre de l'Économie et des finances que je remercie.

Je vous remercie.

Venons-en au premier point de notre ordre du jour, la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2013.

Le Gouvernement a décidé dès sa prise de fonction de procéder à une revalorisation du SMIC pour prendre en compte l'aspiration légitime des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles à une progression de leur pouvoir d'achat après six années de revalorisation a minima, sans aucun coup de pouce. Vous vous en souvenez, nous nous étions réunis en ce même lieu en juin pour examiner la revalorisation de 2% proposée par le Gouvernement. Celle-ci prenait en compte l'inflation constatée sur le début de l'année 2012 et un « coup de pouce » supplémentaire. Il s'agissait de répondre à une urgence : du pouvoir d'achat sans attendre, avec une exigence une progression raisonnable et inscrite dans la durée.

La revalorisation proposée aujourd'hui tient compte de cet engagement tenu.

Elle se fonde sur l'application des mécanismes légaux de revalorisation. L'inflation n'a pas progressé depuis le 1er juillet dernier, elle a même légèrement reculé, -0,1% pour être précis. Cette situation valide d'ailleurs le choix qui a été fait par le Gouvernement. Il fallait tenir compte de l'inflation tout de suite, car c'est au cours des premiers mois de l'année 2012 qu'elle a pesé sur les ménages.

Au total, l'inflation sur l'année est égale à 1,3%. 1,4% d'inflation ont été pris en compte dans la fixation du SMIC au 1er juillet, mais naturellement il n'est pas question de revenir, d'une façon ou d'une autre, sur ce qui a été accordé en juillet : cet écart ne sera pas repris.

Parallèlement, la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier, second critère de revalorisation du SMIC, a été mesurée sur l'année : +0,6%. C'est ce critère seul qui fonde le niveau de la revalorisation que nous vous proposons.

Au regard de ces éléments, nous vous soumettons donc une revalorisation de +0,3% du SMIC au 1er janvier par rapport au SMIC du 1er juillet 2012. Au total, sur l'année, l'augmentation du SMIC sera donc +2,3%.

Le taux horaire du SMIC sera donc porté à 9,43 euros bruts au premier janvier prochain (contre 9,40 euros depuis le 1er juillet) soit 1430,22 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures.

La question du niveau du SMIC focalise naturellement beaucoup l'attention, elle n'épuise pourtant en rien la problématique salariale. Je veux redire ici le prix que j'attache à la dynamique des négociations salariales, notamment dans les branches.

Nous avons examiné ensemble début octobre la situation des branches au regard du SMIC dans le cadre du comité de suivi des négociations salariales. Elles étaient 91 à ce moment à avoir au moins un coefficient salarial en deçà du SMIC. Les branches n'ayant pas ouvert de négociation ont été rappelées à leurs obligations. 35 ont conclu un accord (dont la fameuse branche du commerce de gros de confiserie-chocolaterie et sa grille toujours en Franc).

Dans 40 autres, les négociations sont en cours avec en point de mire le mois de janvier 2013 pour intégrer le nouveau montant du SMIC. Pour les branches qui connaissent les plus fortes difficultés, l'accompagnement sera constant, durable mais ferme. Si, des élargissements doivent être envisagés, ils le seront. Un nouveau point de situation sera réalisé au printemps dans le cadre du comité de suivi.

J'en viens maintenant au second point de notre ordre du jour : la question de l'évolution des règles de revalorisation du SMIC.

Dans la droite ligne de la méthodologie arrêtée dans la feuille de route sociale, je sais que nombre d'entre vous ont participé aux groupes de travail interministériels mis en place sur le sujet. Je vous remercie vivement de votre investissement dans ces travaux et je remercie également les administrations – du ministère du Travail et du ministère de l'Économie – pour ce travail collectif important.

Ces travaux ont permis notamment d'auditionner un grand nombre d'experts économistes, dont la variété des points de vue démontre l'intérêt de partager l'expertise sur un sujet aussi complexe.

Je pense qu'il faudra prendre exemple sur cette méthode dans la réflexion qui s'offre à nous quant au renouvellement du groupe d'experts sur le SMIC. Le mandat de quatre ans prévu par les textes du groupe actuel – dont je salue le travail – arrivant à échéance, je proposerai au Premier ministre de nommer un groupe totalement renouvelé. Je pense qu'il sera utile que la composition de ce groupe prenne en compte la diversité des analyses et des points de vue sur le sujet et intègre, au-delà de la nécessaire expertise économique des approches disciplinaires plus larges. Dans le respect de son indépendance, il conviendra également d'installer des mécanismes d'un dialogue fructueux avec les membres de la CNNC autour du rapport que doit remettre chaque année le groupe.

J'en viens aux mécanismes d'évolution du SMIC

Les grands principes qui encadrent la revalorisation du SMIC depuis sa création en 1970 n'ont en rien perdu de leur pertinence. Le législateur de l'époque a posé un cadre simple : il s'agit de « garantir au salarié, dont les rémunérations sont les plus faibles, leur pouvoir d'achat et participer au développement économique de la Nation » tout en veillant à ce que sa progression n'entraîne pas « de distorsion durable avec l'évolution des conditions économiques générales et des revenus ». Nous souhaitons nous inscrire pleinement dans cette ambition originelle en prenant en compte les réalités d'aujourd'hui qui, pour le coup, ne sont pas celles d'hier. Et j'ai entendu vos attentes, revendications et mises en garde, de part et d'autre de la table.

La garantie du pouvoir d'achat passe par l'indexation sur l'inflation.

Actuellement, l'indice utilisé pour le calcul de la revalorisation est celui, dans la terminologie de l'INSEE, des « ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé hors tabac ». Suivant la proposition de beaucoup d'entre vous, nous proposons d'avoir une approche plus fine des choses basant désormais l'évolution du SMIC sur l'inflation constatée pour les ménages des premiers et deuxièmes déciles de la distribution des revenus. Pourquoi ? Parce que c'est dans le premier décile des ménages que se retrouvent les salariés dont le niveau de vie est le plus faible et parce que le deuxième décile des ménages est celui qui contient la plus grande part des salariés rémunérés au niveau du Smic, plus hétérogènes qu'avant.

Cet indice permet de mieux prendre en compte les dépenses contraintes qui pèsent lourdement sur ces ménages à faible revenu : je pense au logement ou à l'énergie. C'est une différence qui prend tout son sens pour ces salariés pour qui chaque euro compte.

La participation au développement économique de la Nation passe, quant à elle, par la référence faite à l'évolution du pouvoir d'achat des salaires. C'était d'ailleurs la grande innovation du passage du SMI-G au SMI-C. Là encore, vous êtes plusieurs à avoir souligné que la référence utilisée depuis 1970, le salaire horaire de base ouvrier (le SHBO), ne correspond plus en 2012 à la réalité de la sociologie des salariés payés au SMIC ou à son voisinage.

Nous proposons donc de prendre en compte l'évolution du demi-gain de pouvoir d'achat, non plus du salaire des seuls ouvriers, mais de celui des ouvriers ET des employés. Nous passerons ainsi du SHBO au SHBO-E. La fidélité à nos conquêtes sociales suppose de savoir adapter toujours mieux le système à la société et à la réalité de son travail d'aujourd'hui. Là encore, notre volonté est de coller au plus près des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles aujourd'hui. La participation au développement de la Nation, cela renvoie également à l'exigence de redistribution des fruits de la croissance comme l'a rappelé le Président de la République lors de la campagne électorale.

Dans les temps de difficultés que nous traversons, faire de la croissance du PIB un critère automatique de revalorisation – au même titre ou à la place des salaires – ne saurait être la voie à privilégier. Au-delà, les experts ont tous souligné la difficulté technique liée à la volatilité intrinsèque aux indicateurs fondés sur le PIB. Nous vous proposons donc de retenir, mieux qu'un mécanisme arithmétique, le principe, l'ambition politique : lorsque la croissance est au rendez-vous, lorsque celle-ci repart, parfois plus vite que les salaires, alors les salariés doivent en toucher les fruits. Ce principe devra désormais inspirer les « coups de pouce » qui permettent de prendre en compte la situation économique générale

lorsque celle-ci est favorable. C'est une mesure de justice au bénéfice des salariés qui, par leur travail, contribuent aux richesses créées par notre pays.

Tels sont les perspectives que je présenterai au Président de la République lors du prochain Conseil des Ministres. Je vous propose désormais de procéder à un tour de table.

## **Présentation du projet de loi portant création du contrat de génération (Assemblée nationale, 15 janvier 2013)**

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les députés,

Je suis heureux que le premier texte de cette session de rentrée soit consacré au contrat de génération, engagement présidentiel, accord unanime des partenaires sociaux, et nouvel outil innovant dans la refondation que nous avons entreprise des politiques de l'emploi.

Après les emplois d'avenir, solution d'urgence pour les jeunes les plus en difficultés votée ici même il y a deux mois, nous poursuivons la bataille pour l'emploi en nous attaquant aux déséquilibres et aux injustices de notre marché du travail. Le premier déséquilibre que nous devons renverser, c'est la précarité. L'accord sur la sécurisation de l'emploi tout juste conclu par les partenaires sociaux va entraîner une inflexion des pratiques des employeurs, en privilégiant le CDI sur l'embauche en CDD, y compris par l'introduction d'une modulation des cotisations d'assurance chômage. Nous aurons l'occasion de débattre dans quelques semaines de la traduction législative de cet important accord, porteur d'une nouvelle dynamique du marché du travail.

Mais le contrat de génération aussi est une arme dans la lutte contre la précarité qui touche particulièrement les jeunes, en promouvant l'embauche en CDI.

### **Engagement présidentiel et enjeux du contrat de génération**

Ce contrat de génération a été porté par le Président de la République devant les Français durant la dernière campagne électorale. C'est une belle idée qui séduit beaucoup de Français, et qui prend vie aujourd'hui : celle de la réunion des générations, du transfert du savoir, de la cohésion de notre société alliée à la performance de notre économie. L'idée simple de faire davantage de place aux plus jeunes sans pousser dehors les plus anciens.

Notre pays se prive de compétences et de ressources en maintenant les jeunes et les salariés âgés à l'écart de l'emploi. Seul un jeune salarié sur deux est en contrat à durée indéterminée (CDI). Les jeunes qui terminent leurs études ne se voient proposer, dans le meilleur des cas, que des stages, des contrats courts ou des missions d'intérim. Ce n'est qu'après plusieurs années de contrats précaires qu'ils peuvent prétendre à un contrat à durée indéterminée. Ces années retardent l'accès à l'autonomie car, accéder à un logement indépendant, construire une famille ou, simplement, bâtir des projets s'avère très difficile sans un emploi stable.

Les salariés seniors sont plutôt moins touchés par le chômage que la moyenne de la population (leur taux de chômage est de 6,5 %) mais le nombre de demandeurs d'emploi seniors est en forte augmentation et il leur est très difficile de retrouver un emploi stable lorsqu'ils perdent leur travail à quelques années de la retraite. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 41 % en 2011, il a certes progressé ces dernières années mais il reste largement inférieur à l'objectif, fixé au niveau européen, de 50 % des seniors en emploi.

Je peux vous le dire car je reçois de nombreux courriers de salariés âgés au chômage : ils se sentent souvent rejetés par la société, alors même qu'ils sont en pleine possession de leurs compétences et qu'ils ont une expérience d'une richesse incomparable à

transmettre. Le sentiment d'inutilité qui peut vous envahir dans une telle situation est absolument terrible. Dans une économie où les compétences et savoir-faire sont le premier atout, il s'agit d'un gâchis inacceptable. Nous devons donc tout faire pour que les talents de tous soient utilisés au profit de tous.

Le contrat de génération propose donc d'abord un changement de regard : au lieu d'opposer les générations, pour la première fois, il les rassemble. Dans un monde aux repères mouvants, chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. C'est particulièrement vrai au sein des entreprises : les salariés âgés sont souvent détenteurs de savoir-faire qui risquent de se perdre après leur départ. Les jeunes sont souvent mieux au fait du dernier état des savoirs et des technologies et ont également des compétences à transmettre à leurs aînés. Pour être opérants, ces processus de transmission doivent être organisés : il importe de repérer les compétences clés et d'assurer leur circulation au sein des entreprises. C'est l'un des objectifs majeurs du contrat de génération.

L'enjeu est massif, pour notre société, comme pour la compétitivité de nos entreprises : d'ici à 2020, plus de cinq millions d'actifs aujourd'hui en poste seront partis à la retraite et, parallèlement, près de six millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail. Anticiper ce renouvellement des compétences est une nécessité économique et sociale.

Longtemps, nous avons considéré que faire partir les plus âgés permettait de faire une place aux jeunes. Cela n'a pas fonctionné dans les faits. Les études montrent que le chômage des jeunes augmente en même temps que l'emploi des seniors décroche. Le gouvernement a donc décidé de tourner le dos à cette fausse logique : d'un même mouvement, nous voulons traiter trois objectifs : l'insertion des jeunes, le maintien en emploi et l'embauche des seniors, et la transmission des compétences. Le contrat de génération apporte ainsi à deux des principaux maux de notre marché du travail – le chômage aux deux bouts de la chaîne des âges – une même solution.

Mais plus qu'une mesure pour l'emploi, le contrat de génération veut aussi donner du sens au travail. Ce sens, pour le senior, c'est de ne pas laisser perdre une vie de travail, d'engagement et de savoir accumulés. Le contrat de génération lui offre la possibilité de voir son action prolongée. Pourquoi se lever tous les matins pendant plus de 40 ans si tout s'évanouit du jour au lendemain ?

Pour le jeune, le contrat de génération permettra d'apprendre, en situation, dans un vrai emploi, au contact des plus expérimentés. Il gagnera ainsi l'expérience qui lui manque, la fera sienne et lui apportera son dynamisme et sa créativité.

Nous voulons faire de ce contrat de génération une source de motivation et de remotivation pour tous, montrant à chacun qu'il est utile.

Le contrat de génération, c'est l'alliance des générations – peut-être même l'alliage – qui fera la force des entreprises, de l'économie et de la société française. Avec du cuivre et de l'étain, quand on les mélange, on obtient du bronze ! La somme fait plus que l'addition des deux parties ! C'est exactement l'esprit du contrat de génération.

## **Une bataille et une méthode globales**

Le contrat de génération a été un des premiers succès de la méthode que porte le Gouvernement, celle du dialogue social.

Lors de la Grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de négocier sur les modalités du contrat de génération. Le Gouvernement, dans un document d'orientation début septembre, a fixé le cadre de cette négociation.

Le contrat de génération, au terme d'une négociation de deux mois, fait l'objet d'un accord national interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux le 19 octobre dernier. Il est clair qu'il ne pouvait naître sous de meilleurs auspices. Le texte qui vous est présenté est, pour l'essentiel, la transcription de cet accord, pour les dispositions qui relèvent du domaine de la loi.

Le dispositif lui-même fait une très large place à la négociation au sein des entreprises, et des branches professionnelles. C'est la meilleure garantie pour que le contrat de génération puisse s'adapter à la situation de chaque entreprise. L'enjeu de la gestion des âges se présente en effet de manières très différentes selon la taille, le secteur et la pyramide des âges des salariés.

Le contrat de génération sera d'abord l'occasion d'un diagnostic et d'un réexamen des pratiques dans les entreprises et dans les branches. Chaque entreprise de plus de 50 salariés aura à réaliser un état des lieux de la situation des jeunes et des seniors et des savoirs et compétences clés. Il balayera les dimensions quantitatives et qualitatives, comme par exemple l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée afin d'agir pour davantage de mixité dans le cadre des nouveaux recrutements que permettra le contrat de génération.

Le suivi et le soutien des jeunes entrant dans l'emploi sont l'un des aspects importants du contrat de génération pour favoriser à la fois la stabilisation dans l'emploi et la transmission des compétences. Conformément à l'accord national interprofessionnel, les modalités d'organisation de cet accompagnement seront souples et pragmatiques quant au lien de tutorat entre le jeune et le senior, ce dernier n'étant pas toujours le mieux placé pour assurer l'accompagnement du jeune.

## **Des modalités adaptées à la situation de chaque entreprise**

L'article 1er du projet prévoit les modalités de mise en œuvre du contrat de génération en fonction de la taille des entreprises.

- 1) Pour les grandes entreprises, qui comptent 300 salariés et plus, nous considérons qu'elles ont généralement en interne les moyens pour mettre en place la dynamique du contrat de génération, sans qu'il y ait besoin pour cela d'une incitation financière. Ces entreprises devront donc obligatoirement engager une négociation sur le contrat de génération, qui devra se traduire par des engagements concrets de progrès. Dans ces entreprises, la réflexion sur les pratiques sera particulièrement importante. Par souci de cohérence et de simplicité, les accords sur le contrat de génération se substitueront aux anciens accords seniors, avec une ambition plus vaste incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise, ainsi que la gestion et la transmission des

compétences. Ainsi nous ne créons pas une nouvelle négociation obligatoire, nous substituons l'une plus large – le contrat de génération - à l'autre plus étroite – les accords senior.

Les partenaires sociaux ont souhaité que la recherche d'un accord soit privilégiée, le « plan d'action » unilatéral de l'employeur ne venant qu'en dernier ressort, à l'issue de l'échec d'une négociation menée de bonne foi, attesté par un procès-verbal de désaccord. C'est une démarche que nous approuvons, car le précédent des accords senior a montré comment, lorsqu'il n'y a pas une vraie incitation à négocier, beaucoup d'entreprises se contentent d'un plan d'action : cela a été le cas pour deux tiers d'entre elles dans le cas des seniors.

Tous ces accords et plans d'action feront l'objet d'une validation par l'administration de mon ministère, à la différence là encore des précédents accords seniors que les entreprises avaient la liberté de transmettre ou non. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la mise en œuvre des engagements souscrits donnera lieu à une évaluation annuelle qui permettra de mesurer précisément les progrès accomplis. Ainsi, les engagements pris dans le cadre du contrat de génération feront l'objet d'un suivi rapproché, visant à garantir leur effectivité.

En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise sera soumise à une pénalité, fixée par l'autorité administrative en fonction de la situation de l'entreprise, et plafonnée à 10% du montant des exonérations de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise ou, si ce montant est plus élevé, à 1 % de sa masse salariale. La possibilité pour l'administration de moduler le niveau de pénalité, issue de la jurisprudence du Conseil d'État sur les négociations portant sur l'égalité professionnelle, me paraît introduire une proportionnalité légitime dans la sanction : on ne peut pas considérer sur un même plan une entreprise n'ayant ouvert aucune négociation et une entreprise qui aurait conclu un accord auquel manquerait seulement un des items prévus par les textes. De même, il paraît normal qu'une entreprise faisant face à de graves difficultés, par exemple un redressement judiciaire ou un plan de sauvegarde de l'emploi, puisse disposer d'un délai supérieur pour se mettre en conformité. En effet, le but de cette pénalité n'est pas de sanctionner les entreprises pour les sanctionner ou pour les mettre en difficultés, il est simplement de les inciter à s'inscrire dans une dynamique à la fois bénéfique pour leur performance et pour l'ensemble de la société.

- 2) Les entreprises de moins de 300 salariés bénéficieront d'une incitation financière pour s'engager dans la démarche du contrat de génération. Cette aide de l'État sera importante : elle représentera 2000 € par an pour un plein temps, pour l'embauche d'un jeune comme pour le maintien dans l'emploi d'un senior, soit 4000 € par an au total et 12 000 € sur la durée maximale de l'aide (3 ans). Nous voulons que les emplois créés soient de qualité et l'obligation du CDI nous apparaît essentielle. Elle n'exclut pas les contrats en alternance : les contrats de professionnalisation en CDI seront éligibles au contrat de génération, ainsi que les embauches en CDI à la suite d'un contrat en alternance.

La commission des affaires sociales a souhaité renforcer ces exigences en fixant une condition d'emploi à temps plein pour l'embauche du jeune. Je comprends qu'elle est mue par une ambition légitime de lutte contre le temps partiel subi, et je partage naturellement cet objectif. Mais le temps partiel n'est pas toujours subi. Il peut dans certains cas – nombreux nous disent les statistiques – répondre à des choix de vie

personnelle, délibérés ou pour s'adapter à des contraintes ou à des nécessités. Je pense par exemple aux travailleurs handicapés qui ne sont pas toujours aptes à occuper un emploi à temps plein, ou aux jeunes qui poursuivent en parallèle une formation, ou à celles et ceux qui ont besoin de temps pour s'occuper d'un enfant ou d'un parent, parfois juste 1 jour dans la semaine. Ou à celles et ceux qui ont choisi un métier qui s'accommode mal des 35 heures par semaine.

Pour préserver cette ambition d'éviter toute forme d'emploi synonyme de précarité, sans exclure injustement des jeunes pour qui cette voie d'accès à l'emploi est susceptible de représenter une opportunité formidable, le Gouvernement proposera au cours de la discussion une solution plus souple que l'interdiction générale du temps partiel.

Les entreprises de 50 à 300 salariés auront accès à cette aide si elles négocient un accord d'entreprise ou, à défaut, mettent en place un plan d'action, ou bien sont couvertes par un accord de branche étendu. Leurs obligations seront allégées par rapport aux plus grandes, elles n'auront ainsi pas à transmettre chaque année un document d'évaluation qui aurait pu représenter une charge importante pour des entreprises de taille limitée.

- 3) Conformément à l'accord des partenaires sociaux, les entreprises de moins de 50 salariés auront accès à l'aide sans obligation de négociation préalable.

L'entreprise pourra prétendre à l'aide dès lors qu'elle embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans, ou un jeune reconnu travailleur handicapé de moins de 30 ans et qu'elle s'engage à maintenir en emploi un salarié de 57 ans et plus, ou 55 ans et plus s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou recruté à 55 ans et plus. Ainsi, une entreprise qui n'a pas de salarié senior peut être néanmoins percevoir l'aide associée au contrat de génération, dès l'instant qu'elle recrute un salarié âgé de 55 ans et plus en même temps qu'un jeune.

L'aide associée au jeune sera individuelle, elle sera maintenue jusqu'à 3 ans. L'aide relative au senior pourra être accordée jusqu'à son départ à la retraite. L'entreprise pourra bénéficier d'autant d'aides au titre du contrat de génération qu'elle compte de salariés seniors de 57 ans et plus, dès lors qu'elle embauche un nombre équivalent de jeunes en CDI. L'aide ne sera pas versée sans conditions. Elle ne pourra être accordée lorsque l'entreprise a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédents dans la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche du jeune.

Le contrat de génération pourra également favoriser le maintien du tissu économique dans son volet transmission d'entreprise : il pourra en effet lier l'embauche d'un jeune au chef d'entreprise senior qui envisage de lui transmettre son entreprise. Il s'agit d'un aspect très important, qui incitera les chefs d'entreprise seniors approchant de l'âge de la retraite à préparer leur succession et à donner sa chance à un jeune. Le contrat de génération permettra ainsi que soient transmises des petites entreprises qui auraient sinon été vouées à disparaître.

L'article 2 du projet de loi prévoit la complémentarité entre les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les thématiques relevant du contrat

de génération. Les deux négociations étant très liées, elles pourront se conjuguer, ce qui sera un facteur de simplification pour les entreprises.

L'article ouvre aussi aux entreprises petites et moyennes la possibilité de bénéficier d'un appui en termes d'ingénierie pour concevoir et mettre en place leur politique de gestion active des âges.

L'article 3 supprime les anciens accords seniors, que vient remplacer le contrat de génération, avec une ambition plus vaste.

L'article 4 habilite le Gouvernement à modifier par ordonnance, dans les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le code du travail applicable à Mayotte afin d'y rendre applicable le contrat de génération. L'extension du contrat de génération à Mayotte implique en effet qu'au préalable, y soient adaptées les règles relatives à la négociation collective, ce qu'il est prévu de faire par voie d'ordonnance en ce début d'année.

L'article 5 est relatif à l'entrée en vigueur du dispositif : pour les entreprises de plus de 300 salariés, la pénalité sera applicable faute d'avoir déposé un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action auprès de l'autorité administrative compétente avant le 30 septembre 2013.

La commission des affaires sociales a souhaité que le contrat de génération puisse s'appliquer aux embauches en CDI conclues dès le 1er janvier pour les entreprises de moins de cinquante salariés. J'y suis bien sûr favorable, parce qu'il y a urgence pour l'emploi, et parce qu'il n'est pas question qu'un attentisme retarde des embauches de jeunes dans l'attente de la parution des textes pour des petites entreprises qui rempliraient les conditions dès à présent.

### **Principaux impacts attendus**

L'objectif du contrat de génération, vous l'avez compris, est d'infléchir les pratiques des entreprises dans plusieurs directions :

- L'accroissement des embauches de jeunes en CDI ;
- L'arrêt des départs anticipés de seniors, et chaque fois que c'est possible l'accroissement des recrutements de seniors ;
- L'anticipation de la transmission de leurs compétences ;

Concernant les jeunes, en plus des embauches nettes qui pourront être favorisées par les dispositions négociées et par les aides financières, on peut attendre du contrat de génération une substitution d'embauches en CDD par des CDI. Le contrat de génération devrait ainsi contribuer à faire davantage du CDI la norme des embauches, même pour les jeunes.

Environ 500 000 embauches de jeunes en cinq ans pourraient être réalisées dans le cadre du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés, 100000 par an en régime de croisière si nous doublons - grâce à l'aide de l'État - les flux spontanés d'embauches en CDI. Selon ce qui sera pour finir voté concernant le temps partiel, le nombre sera moins élevé : une interdiction complète du temps partiel diminuerait ce chiffre

d'environ 30%, qui est la part des temps partiels observées dans les embauches de jeunes en CDI.

Sur cette base le Contrat de Génération représenterait un coût annuel d'un peu moins de 900 M€, auquel il faut ajouter les moyens que l'État souhaite consacrer à l'appui au conseil pour les petites entreprises dans la mise en œuvre du dispositif, pour un montant de 40 M€ par an.

Le contrat de génération sera financé par des crédits budgétaires, dans le cadre du Pacte pour la croissance, la compétitivité et l'emploi. Il en constitue en effet une mesure importante, à la fois sur le plan de la compétitivité-coût, avec une aide financière ciblée sur les petites et moyennes entreprises, et pour la compétitivité hors coût grâce à une plus grande anticipation dans la gestion des compétences, favorable à la performance des organisations.

La montée en charge du contrat de génération sera bien sûr progressive la première année. Avec 85000 contrats de génération aidés d'ici la fin de l'année, le coût 2013 resterait limité à un peu moins de 200M€. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, ce devrait être, dès la fin de cette année, près de 800 000 jeunes de moins de 26 ans déjà en CDI, plusieurs dizaines de milliers d'embauches en CDI de nouveaux jeunes et 400000 seniors de 57 ans et plus, seront concernés par les accords collectifs sur le contrat de génération.

\*\*\*\*

Pour conclure, je voudrais rappeler que ce texte est la transcription d'un accord national interprofessionnel.

Ceci place le débat parlementaire dans une configuration un peu particulière car il est important de ne pas trahir la confiance des partenaires sociaux, en ne portant pas atteinte aux équilibres qui ont permis de forger un consensus autour de ce texte.

Le travail d'amendement sur ce texte peut permettre des améliorations - et les travaux de la commission l'ont déjà démontré - mais sans trahir ces équilibres et la volonté des signataires. Je vous appelle, sur ce texte qui fait une place éminente à la négociation collective, à faire confiance au dialogue social.

Je souhaite ici vous remercier Mesdames et Messieurs les députés, avec un remerciement particulier pour l'important travail effectué dans des délais courts, au rapporteur de la commission des affaires sociales Christophe SIRUGUE et à la Présidente de cette commission des affaires sociales Catherine LEMORTON.

Je sens l'opposition hésitante sur ce texte : comment s'opposer à un texte conciliant des créations d'emploi en CDI pour les jeunes et le maintien des salariés âgés en emploi, porté par un accord unanime de l'ensemble des organisations patronales et syndicales ? Un texte qui favorise aussi bien la compétitivité des PME que l'emploi des plus fragiles ?

Nous ne sommes pas obligés d'avoir des débats artificiellement clivants. Nous avons ici, avec le contrat de génération, une vraie opportunité de progrès collectif et de changement de regard. Il serait dommage de rater cette opportunité.

Le temps presse, il nous faut rendre confiance à nos jeunes, à nos seniors, à nos entreprises. Je compte sur vous pour cela.

## François REBSAMEN



Site du Sénat

*Né à Dijon (Côte d'Or) le 25 juin 1951. Il débute comme chef de cabinet au Conseil régional de Bourgogne (1979 - 1982) avant de conserver cette fonction auprès de Pierre JOXE au ministère de l'intérieur (1984 - 1986 et 1988 - 1991) puis il est directeur adjoint du cabinet du premier secrétaire du Parti socialiste (1992 - 1993). Il fut secrétaire national du Parti socialiste (n°2) de 1997 à 2008. En 1998, il est élu conseiller général (PS) de Côte d'Or (jusqu'en 2008) puis maire de Dijon (2001 - 2014 et depuis 2015), sénateur de Côte d'Or (2008 - 2014). Nommé ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social (2 avril 2014 - 2 septembre 2015), il porte un projet de loi sur le dialogue social, qui contient notamment le passage de 17 à 3 cas obligatoires d'information et de consultation du comité d'entreprise, une représentation pour les salariés des TPE et la fusion du RSA et de la prime pour l'emploi (mai 2015).*



## Discours sur la présentation de la campagne apprentissage (7 octobre 2014)

Mesdames et messieurs,

Aujourd'hui, 426 000 jeunes sont en formation par l'apprentissage. Ce nombre est en recul de 8 % par rapport à l'année dernière. Nous nous mobilisons pour redonner du dynamisme à l'apprentissage, même lorsque la conjoncture économique est difficile. La campagne qui vient de vous être présentée en est à la fois la preuve et le point de départ.

Et ce qui me frappe, c'est qu'il y a un décalage : un décalage entre la grande unanimité des chefs d'entreprises pour revendiquer l'apprentissage comme une voie d'excellence, et les résultats : le nombre de contrats signés ne correspond pas à l'engouement affiché.

Or vous connaissez la maxime, il n'y a pas d'amour sans preuves d'amour.

C'est pourquoi nous attendons des chefs d'entreprises qu'ils s'engagent fermement dans l'accueil d'apprentis. Le gouvernement leur offre une opportunité unique : préparer aujourd'hui la compétitivité de demain. Il est temps qu'ils la saisissent.

Je sais qu'en France, on aime beaucoup les comparaisons. On a beaucoup disserté ces derniers temps sur le modèle allemand, en arrivant toujours à la même conclusion : il a ses mérites et ses défauts... Mais un des mérites qu'on ne peut lui dénier, c'est d'avoir su développer l'apprentissage pour en faire le ressort de la compétitivité de ses entreprises et la clef de l'insertion des jeunes dans l'emploi.

C'est aussi notre objectif.

L'État va prendre sa part dans cet engagement en faisant un effort financier, concrétisé par un nouveau régime d'aide. Il s'appliquera à toutes les entreprises de moins de 250 salariés et à tout nouveau recrutement d'apprentis, que ce soit le premier ou les suivants. Cette prime sera fixée à 1000 euros et portée à 2000 euros pour les TPE en y incluant la prime déjà existante pour les moins de 11 salariés. Cette prime prendra effet à compter de cette rentrée, c'est-à-dire au 1er juillet.

Ce dispositif s'appliquera cette année sans condition, mais il ne sera prolongé à la rentrée de 2015 que pour les branches professionnelles qui auront signé un accord d'ici juin prochain.

Le gouvernement a fait de la jeunesse une de ses priorités et la lutte contre le chômage des jeunes un des axes de ses politiques de l'emploi, à travers les contrats aidés, la garantie jeunes mais également les emplois d'avenir.

Ces dispositifs sont efficaces : ils ont permis de faire reculer le chômage des jeunes qui est passé de 24,4 % en juin 2013 à 22,8 % en juin 2014.

Mais l'apprentissage est un des chemins les plus sûrs pour trouver un emploi : près de 70% des apprentis trouvent un emploi durable à la fin de leur formation. Trois ans après leur sortie de formation, ils augmentent même leur taux d'emploi de dix points, par rapport à leurs homologues issus d'autres filières.

Voilà qui est très éloigné d'une certaine image de l'apprentissage, trop souvent considéré par les jeunes et les familles comme une voie de garage et un pis-aller.

La première étape de la relance de l'apprentissage passe donc par la lutte contre les idées reçues. Il faut lever les obstacles psychologiques pour faire connaître la réalité de l'apprentissage. Cette réalité est plurielle : on a souvent assimilé apprentissage et travail de la main : cette main qui, en imitant, mémorise et apprend.

L'apprentissage, c'est cela, mais pas seulement.

Nous souhaitons élargir ce mode de transmission du savoir à tous les métiers techniques, pas seulement manuels. Car ma conviction est que le savoir théorique se nourrit de l'expérience - que ce soit dans l'artisanat, l'industrie, les services ou même la fonction publique - et que cette expérience est un capital pour les entreprises et la jeunesse de notre pays ; un capital qui permet d'investir sur l'avenir.

Il est donc urgent de mieux informer, de mieux communiquer pour changer l'image de l'apprentissage.

Il faut que nos jeunes s'engagent dans cette voie, sans que pèse sur leurs épaules le poids de nos préjugés. C'est l'objectif de la campagne qui vient de vous être présentée.

En valorisant les réussites et la parole des employeurs, j'ai souhaité qu'un message clair soit adressé à l'ensemble des Français. Ce message, vous l'aurez compris, c'est celui de la qualification, du métier, du savoir-faire, de la transmission, et de la solidarité entre les générations.

C'est aussi celui de l'urgence de la relance.

Car relancer l'apprentissage, c'est relancer l'emploi. C'est rapprocher la jeunesse des entreprises et rendre plus perméable la frontière de la première embauche.

Relancer l'apprentissage, c'est aussi permettre la transmission des petites entreprises et le développement des plus grandes.

Bref, c'est revaloriser le travail comme valeur républicaine.

Il faut que nous nous mobilisions pour porter cette parole. Si vous êtes convaincus – mais comment pourriez-vous ne pas l'être ? – je vous engage, tous, à la relayer, pour faire vivre la cause de l'apprentissage, et par-delà, la cause de la jeunesse.

## **Présentation du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (Sénat, le 22 juin 2015)**

Monsieur le Président,  
Madame la Rapporteuse,  
Mesdames et Messieurs les sénateurs,

Je suis heureux d'être devant vous pour présenter le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi. Ma collègue Marisol TOURAINE vous présentera la partie du projet portant sur la création de la prime d'activité. Je me concentrerai donc sur les autres parties du texte.

\*\*\*

Ce projet de loi répond donc à deux exigences : l'une démocratique, pour développer notre démocratie sociale ; l'autre d'efficacité économique, pour créer un cadre favorable à l'emploi.

Il comporte à mon sens de vrais progrès sociaux, tant pour les salariés que pour les employeurs.

1. Le premier progrès social est de revivifier et de rendre plus vivant le dialogue social.

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », rappelle le Préambule de la Constitution de 1946. C'est ce qui fonde notre démocratie que de poser le principe de participation des salariés aux décisions qui touchent leur emploi, leurs conditions de travail, leur formation. C'est un principe de justice sociale. Les études prouvent qu'un dialogue social plus performant améliore considérablement la qualité de vie au travail des salariés.

Le dialogue social est aussi facteur d'efficacité économique. La coopération, l'engagement, le travail en équipe, l'amélioration des compétences : c'est ce qui fait la compétitivité d'une entreprise.

Voilà pourquoi j'ai proposé aux partenaires sociaux en juillet dernier de se saisir de la question de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise. Leurs discussions n'ont malheureusement pas permis de conclure un accord. Mais les acteurs ont affirmé la nécessité de moderniser le dialogue social et de nombreux points consensuels ont pu être dégagés dans les négociations.

Le gouvernement a donc légitimement repris la main. Et ce, en conservant la même logique : trouver un point d'équilibre entre les positions des représentants des salariés et des chefs d'entreprise. J'ai ainsi mené de nombreuses consultations avant de présenter un projet de loi d'équilibre. Celui-ci n'est pas l'accord qu'ils n'ont pas réussi à conclure, mais il respecte les acquis des négociations.

a) Pour renforcer le dialogue social, j'ai souhaité la mise en place d'une représentation universelle des salariés, qui soit adaptée à la taille des entreprises.

J'ai fait un constat simple : une grande partie des salariés des petites et moyennes entreprises est aujourd'hui exclue du dialogue social. J'ai voulu remédier à cette situation grâce à une grande avancée : offrir une représentation de qualité aux 4,6 millions de salariés des TPE. Les commissions paritaires régionales, composées à la fois d'employés et d'employeurs issus des TPE ont été pensées comme des lieux de dialogue, de conseils et de médiation. Elles constituent de vraies instances d'échanges, utiles aux TPE de notre pays. C'est d'ailleurs une proposition qui émanait des organisations patronales dans la dernière ligne droite des négociations, pour la bonne raison d'ailleurs que des expériences réussies existent depuis des années.

Mon deuxième constat est que les institutions représentatives du personnel doivent être davantage adaptées aux spécificités des entreprises. Je viens de le proposer pour les TPE, je l'ai fait également avec la DUP élargie pour les entreprises jusqu'à 300 salariés. Et les entreprises de plus de 300 salariés pourront par accord majoritaire, c'est à dire, un accord conclu par les syndicats qui ont obtenu 50% des voix aux élections professionnelles, regrouper les instances.

b) Pour renforcer le dialogue social, j'ai ensuite souhaité prendre des mesures pour inciter à l'engagement au cœur de l'entreprise.

Chacun fait le constat qu'en France, trop peu de personnes font le choix de l'engagement syndical. C'est pourtant un formidable moyen de participer à la vie de l'entreprise, d'exercer des responsabilités et de gagner en compétences. Il faut donc trouver le moyen de susciter des vocations. Comment ? En reconnaissant, en valorisant l'engagement de ceux qui font vivre le dialogue social dans l'entreprise.

L'engagement au service des autres salariés ne saurait être un frein à son parcours professionnel. Le projet de loi prévoit donc pour les personnes exerçant un « mandat lourd » une garantie de maintien de salaire, un entretien de fin de mandat pour mieux anticiper la suite de la carrière, et pour tous les titulaires de mandat, un système de valorisation des compétences acquises dans l'exercice de ces fonctions. Ces mesures inciteront par exemple les jeunes à faire le choix de l'engagement dans leur entreprise.

Favoriser l'engagement au sein de l'entreprise c'est aussi agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Je l'ai dit : la loi que je présente est une loi de progrès social. C'est vrai, et c'est aussi une loi de progrès pour les femmes. Faire progresser l'égalité professionnelle dans les entreprises, c'est l'une des priorités du gouvernement depuis 2012. La loi pose ainsi une exigence de représentation équilibrée, voire de parité, dans les institutions représentatives et les conseils d'administration grâce à plusieurs mesures : l'obligation d'une composition équilibrée des listes électorales lors des élections professionnelles, l'instauration de la parité pour les salariés dans les conseils d'administration et les commissions régionales paritaires. Voilà de grandes avancées, concrètes, pour une meilleure reconnaissance de la place des femmes dans les entreprises !

c) Pour renforcer le dialogue social, j'ai enfin souhaité le rendre plus vivant, plus performant, plus efficace, dans l'entreprise.

Je le disais, les consultations des partenaires sociaux ont permis de faire émerger un consensus sur le constat suivant : le formalisme des obligations de consulter et de négocier nuit au dialogue social. Il faut faire en sorte que le cadre des discussions soit

propice à l'efficacité, qu'il permette aux salariés de peser réellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Comment faire avancer les choses ?

- En regroupant les obligations de consulter et de négocier. Le projet de loi propose ainsi de passer de dix-sept obligations d'information et de consultation à trois consultations annuelles et de douze obligations à trois blocs de négociation cohérents.
- En donnant davantage de latitude aux partenaires sociaux pour organiser, dans l'entreprise, l'agenda social
- En simplifiant le fonctionnement des réunions. C'est pourquoi la loi clarifie les rôles respectifs des différentes instances et prévoit la possibilité de tenir des réunions communes à plusieurs instances, de recourir à la visioconférence par exemple.

Donner plus de sens, recentrer les réunions sur les enjeux clés, mieux articuler les négociations : voilà de vraies innovations.

2. Le deuxième progrès social, c'est de proposer une meilleure prise en compte des questions de santé. Je rappellerais l'importance de l'accord national interprofessionnel « qualité de vie au travail » de 2013. Il identifie notamment la qualité de vie au travail comme un facteur de meilleure santé des travailleurs, mais aussi de performance des entreprises. Il faut restaurer des espaces de dialogue sur le travail, agir sur la santé au travail pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Mon action est orientée vers la prévention, et je voudrais ici saluer le formidable travail que réalisent les partenaires sociaux dans la préparation du Plan Santé au Travail. Il est rare qu'un tel consensus se forge et mette la prévention au cœur des orientations. Je souhaite que cet esprit irrigue également les débats dans les CHSCT que ce projet de loi propose de généraliser dans les entreprises de plus de 50 salariés.

La pénibilité, c'est justement un encouragement à favoriser la prévention, à réduire les expositions liées à l'exercice de certains métiers. Le compte pénibilité est un nouveau droit pour les salariés ; il se traduit d'abord par un droit à la formation et une incitation à améliorer les processus de production pour résorber les causes de pénibilité. Le gouvernement a souhaité en faciliter la mise en œuvre et j'ai proposé des amendements importants à l'assemblée nationale. Je suis convaincu qu'un droit effectif pour les salariés, c'est un droit simple dans sa mise en œuvre.

Le travail parlementaire a aussi permis d'avancer sur la question du « burn-out », ou syndrome d'épuisement professionnel. C'est un fait de société qu'il s'agit de ne pas masquer. Et je souhaite saluer le travail de diffusion des bonnes pratiques de prévention qui a reçu un accueil favorable des partenaires sociaux. La prévention doit constituer notre priorité

Enfin, suite à la mission que Mme TOURAINE et moi-même avons confiée au député J. ISSINDOU, plusieurs dispositions visent à redonner lisibilité et efficacité à la médecine du travail. Vous le voyez : santé et travail sont pleinement au cœur de ce projet de loi.

2. Le troisième progrès social, c'est de proposer de nouvelles avancées pour la sécurisation des parcours professionnels et la création d'emplois.

a) La création du compte personnel d'activité marque la volonté du Gouvernement de sécuriser les parcours des salariés.

Depuis 2012, nous avons mis en place de nouveaux outils dans ce sens : le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité, la généralisation de la complémentaire santé, le portage de la prévoyance. Le nouveau défi est de protéger la personne dans sa trajectoire, c'est-à-dire d'attacher les droits à la personne (et plus seulement au contrat de travail), de faire en sorte qu'ils la suivent quels que soient les changements de vie professionnelle. Pour répondre à cet objectif ambitieux, le Président de la République a annoncé la création du compte personnel d'activité. Celui-ci sera le capital de ceux qui travaillent. Il concentrera tous les droits individuels des salariés et notamment, les droits à la formation, le compte épargne-temps, le compte pénibilité pour qu'ils soient ainsi réunis. Au-delà de l'accès aux droits, le CPA devra permettre de rendre les droits entièrement portables, quelle que soit l'évolution de la situation professionnelle de l'individu (changement d'employeur, de statut, chômage...).

b) Le projet de loi réaffirme le rôle de l'AFPA pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

L'AFPA, je le rappelle, est un acteur majeur de la formation et de l'insertion professionnelle. Depuis la reconstruction d'après-guerre, qu'elle a accompagnée, elle fait partie du patrimoine économique et social de ce pays. Elle est certes un organisme de formation dans le champ concurrentiel, mais elle est aussi un opérateur du service public de l'emploi. Dans cet esprit, nous avons travaillé avec les partenaires sociaux, les Régions et mes collègues de l'Économie et des Finances pour dégager des solutions durables quant aux missions et au statut de l'AFPA. Ces solutions marquent l'engagement de l'État pour la pérennisation de l'AFPA, et la volonté de conforter ses missions de service public, qui sont précisées, dans le cadre, bien sûr, des règles nationales et communautaires de la concurrence.

c) Enfin, le projet de loi est l'occasion de mettre en place de plusieurs dispositifs favorisant la création d'emplois.

Le projet de loi présente de nouveaux outils d'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée. C'est un de mes combats, car nous savons que lorsque la conjoncture repart, ceux qui sont depuis longtemps au chômage ont plus de mal à retrouver un emploi.

Par ailleurs, je présenterai des amendements pour concrétiser la volonté du Gouvernement de faciliter la création d'emplois dans les TPE. Nous savons tous que les TPE et PME de notre pays représentent un gisement de croissance et d'emplois. C'est pourquoi le Gouvernement a lancé le plan « Tout pour l'emploi » dont deux des dix-huit mesures feront l'objet d'amendements dans ce projet de loi.

- La première mesure concerne l'apprentissage. Elle porte la durée de la période pendant laquelle le contrat peut être rompu unilatéralement à deux mois de présence effective de l'apprenti dans l'entreprise. Cette période est nécessaire pour qu'une relation de confiance réciproque puisse s'établir entre l'employeur et l'apprenti. Cela permettra aussi aux deux parties de s'assurer de la pertinence de leur engagement.
- La seconde mesure concerne le renouvellement du contrat à durée déterminée. Dans un contexte de reprise, les entreprises peuvent éprouver le besoin de

renouveler un CDD ou un contrat d'intérim, le temps que leur carnet de commande se consolide. Aujourd'hui ces contrats ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois, y compris lorsque l'employeur et le salarié ne sont pas allés au bout de la durée maximale cumulée prévue par le code du travail. L'amendement permettra à un travailleur en contrat court de travailler plus longtemps, en renouvelant deux fois au lieu d'une seule les CDD ou les contrats d'intérim sans que la durée totale des trois CDD ou contrats d'intérim puisse dépasser 18 mois, comme la loi le prévoit aujourd'hui.

Toutes ces mesures complètent la mobilisation du gouvernement en faveur de la création d'emplois.

3. Le quatrième progrès, c'est de conforter et de réaffirmer la spécificité du statut des intermittents du spectacle.

A chaque renégociation du régime d'assurance chômage, les annexes spécifiques aux intermittents du spectacle sont débattues, remises en cause. Cela engendre des crises successives, de l'inquiétude et de l'insécurité pour les professionnels concernés. Ces règles particulières visent pourtant à prendre en compte la discontinuité de carrière spécifique aux artistes et aux professionnels de la création.

Le projet de loi les consacre ainsi au niveau de loi. Il est proposé d'inscrire dans le code du travail l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle. C'est un signal de confiance très attendu par les centaines de milliers de salariés du spectacle vivant.

Il propose aussi d'améliorer la méthode de négociation dans le secteur. Comment ? En permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier ces règles spécifiques, dans un cadre défini au niveau interprofessionnel. Ces avancées n'auraient pas été permises sans le travail de la mission confiée à Hortense ARCHAMBAULT, Jean-Denis COMBEXELLE et Jean-Patrick GILLE.

Sur l'ensemble de ces volets, les débats en commission ont fait évoluer le texte. Je tiens à saluer le travail constructif qui a été mené et les membres de la commission qui se sont impliqués dans les discussions. Mais certains ajouts et suppressions ont considérablement transformé l'équilibre du texte. Or vous connaissez ma méthode : je suis attaché au respect des positions des représentants des salariés et des employeurs. Aussi, je présenterai des amendements visant à rétablir des points essentiels du projet de loi que j'ai proposé.

Ils seront l'occasion de débats de fond afin que l'examen de projet de loi dans votre haute assemblée soit constructif

Je cède maintenant la parole à madame la ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes.

Je vous remercie.



**Déclaration sur le bilan 2014 de la négociation collective et la concertation  
avec les partenaires sociaux  
(Paris, le 7 juillet 2015)**

Je me réjouis de vous réunir pour échanger sur le bilan de la négociation collective en 2014. Cet exercice traditionnel pour vous est le premier pour moi. Il est surtout important pour prendre de la hauteur et du recul. C'est d'autant plus vrai lorsque l'actualité sociale est très chargée, comme elle l'a été au cours des derniers mois.

Je voudrais d'abord remercier les organisations présentes autour de cette table pour leurs contributions à ce travail. Ce bilan ne doit pas être seulement celui qu'effectue le ministère. Il doit aussi être le vôtre : il est important que ceux qui sont en première ligne dans la négociation collective expriment aussi leur point de vue. La partie du bilan qui en résulte est ainsi une réussite.

Je tiens également à saluer le travail des services du ministère pour la réalisation de ce bilan : la DARES, la DGEFP et bien sûr la DGT qui en est la cheville ouvrière. C'est grâce à leur travail collectif, dont la qualité ne faiblit pas d'année en année, que cet ouvrage est devenu une référence et que cette réunion se tient aujourd'hui.

1/ Le bilan de 2014 montre que la négociation collective est bien vivante et dynamique dans notre pays, même dans les périodes difficiles.

a/ C'est vrai d'abord au niveau interprofessionnel.

En 2014, la négociation a permis d'avancer sur des thèmes majeurs. Je pense notamment à la nouvelle convention d'assurance-chômage. Elle a permis de mettre en place le système de droits rechargeables, conformément au principe acté dans l'ANI sur la sécurisation de l'emploi.

L'année 2014 a aussi permis la traduction législative de négociations importantes :

- La loi du 5 mars 2014 a retranscrit l'ANI de décembre 2013 sur la formation professionnelle. Son volet « démocratie sociale », qui a apporté des évolutions majeures sur la représentativité et le financement des organisations, est aussi le fruit d'un intense travail de concertation ;
- La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes transpose pour partie l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

Ces exemples montrent que la concertation fonctionne et que les bonnes réformes sont celles qui s'en nourrissent.

C'est dans cet esprit qu'il faut considérer le non-aboutissement de la négociation sur la modernisation du dialogue social lancée à l'automne 2014. Les travaux n'ont pas permis qu'un accord soit conclu, je l'ai regretté, mais je n'ai eu aussi de cesse de rappeler que le climat a été constructif, et que nous n'en serions pas là sans les apports des organisations. Je reviendrai plus tard sur son contenu.

b/ Ce dynamisme, on le retrouve aussi au niveau des branches, avec près de 1 000 accords conclus, et au niveau des entreprises, avec plus de 36 000 accords.

Ces négociations montrent une vraie appropriation de certains sujets, par exemple le temps partiel (54 accords conclus : c'est autant de branches dont les salariés seront mieux protégés contre la précarité) ou l'égalité professionnelle (qui est de plus en plus souvent abordée en lien avec d'autres thèmes).

La négociation est donc bien vivante et dynamique. Les acteurs sont engagés à tous les niveaux.

2/ C'est un constat positif, qu'il est bon de souligner, mais dont on ne peut pas pleinement se satisfaire. La qualité du dialogue social, de même que sa capacité à apporter des réponses aux enjeux du monde du travail, doivent être renforcés

Nous tous, qui croyons en la démocratie sociale, devons y travailler sans relâche. Je voudrais souligner à cet égard un certain nombre de points :

Premièrement, la qualité du dialogue social dans les entreprises doit être sensiblement améliorée.

Le projet que je défends cette semaine en nouvelle lecture à l'Assemblée va apporter de nouveaux droits, très novateurs, pour les salariés, et également des outils pour les entreprises. Mais tous ces instruments ne seront rien si les acteurs ne s'en emparent pas.

Je vous engage à diffuser l'information auprès de vos structures sur les mesures que contient ce texte. La garantie de salaires, le droit à la formation pour les représentants syndicaux, la reconnaissance des parcours, autant d'avancées dont vous devez vous saisir pour susciter les vocations et renforcer l'engagement. Il vous appartiendra de faire vivre les commissions dans les TPE pour qu'elles soient bénéfiques pour les salariés et pour les chefs d'entreprises. Il vous faudra expérimenter le regroupement d'instances par accord majoritaire et aller vers un modèle plus décentralisé. Ce projet de loi est porteur de belles promesses pour l'avenir, il vous appartient de les concrétiser.

Deuxièmement, les branches doivent se sentir plus responsables des grands enjeux de négociation.

Les salaires, tout d'abord : derrière l'activité de la négociation salariale, c'est le pouvoir d'achat des salariés qui est en jeu, mais aussi l'un des leviers de la reprise. Surtout, il est inacceptable que certaines branches aient durablement des bas de grilles en dessous du SMIC. Une réunion présidée par la DGT va se tenir demain pour faire un état des lieux. Je souhaite qu'elle soit l'occasion d'examiner avec lucidité les situations, et de trouver des solutions. Je continuerai ce suivi dans la durée, je sais que vous-mêmes y êtes attentifs.

Le Pacte de responsabilité, ensuite : le gouvernement a fait le choix de soutenir les entreprises, en leur faisant confiance sur les contreparties en termes d'emploi. Les résultats ne sont pas encore à la hauteur : 15 accords de branche en mai 2015, c'est trop peu. Ces négociations doivent vraiment prendre de l'ampleur. L'effort massif de l'État doit aller de pair avec une amélioration des conditions de travail et d'emploi par le dialogue social. Il est temps d'accélérer et je compte sur vous !

Troisièmement, le chantier de la restructuration des branches a maintenant bien commencé : le mouvement doit se poursuivre et s'accélérer.

Les objectifs, que je rappelle, sont ceux fixés par le Premier Ministre lors de la grande conférence sociale de 2014 : 100 branches dans 10 ans, avec « des premiers buts significatifs dès 2015 et 2016 ».

Depuis le lancement du chantier en septembre dernier, des étapes importantes ont été franchies, grâce à votre investissement : elles ont permis de vous consulter en avril dernier sur l'intention de fusionner le champ de 37 conventions collectives sans activité conventionnelle avec celui de branches de rattachement dynamiques.

Il faut encore aller de l'avant ! Les branches doivent non seulement être des champs de régulation de la concurrence, mais également des espaces de mutualisation et d'innovation sociale. Par ailleurs, aucune activité ne doit être laissée pour compte : il n'est pas acceptable que des milliers de salariés et des entreprises se voient appliquer un droit au rabais, faute de négociation dynamique.

La prochaine réunion se tiendra dès septembre prochain sous l'égide de la sous-commission de la restructuration des branches. Je souhaite qu'elle aboutisse à des résultats concrets. Le projet de loi sur le dialogue social nous apporte aussi de nouveaux outils, il faudra s'en emparer !

Quatrièmement : l'action concrète ne doit pas empêcher une réflexion de fond sur le modèle de démocratie sociale que nous voulons. Il y a là un défi majeur, qui nous interroge, nous bouscule, mais que nous devons relever. Nous le sentons tous : l'avenir ne se construira pas sur les modèles du passé, même ceux qui ont pu porter leurs fruits. En matière sociale, il faut savoir repenser les droits et les protections pour mieux les renforcer.

La négociation collective a pris une place croissante ces dernières années, mais cela s'est construit par strates, et parfois de manière désordonnée. Il faut aujourd'hui prendre du recul et redéfinir son rôle. L'articulation entre les niveaux de normes peut être mieux penser. C'est le sens de la mission qui a été confiée par le Premier ministre à Jean-Denis COMBREXELLE. Je sais que vous êtes auditionnés et consultés et le serez jusqu'à la remise du rapport. Je vous invite à proposer, à vous montrer audacieux, à dire aussi vos lignes rouges : je sais que vous le ferez.

Tous ces outils nouveaux, toutes ces opportunités, il faut que vous vous en saisissiez, et que le gouvernement s'en saisisse aussi. Pour ma part je m'engage à poursuivre le dialogue franc et loyal que nous avons depuis trois ans (je crois que suffisamment de liens se sont tissés entre nous pour que vous soyez convaincus que mes propos seront étayés par des actes). Je m'engage aussi à continuer de promouvoir la concertation et la négociation pour les réformes à venir, et enfin je m'engage à améliorer les outils de cette négociation collective dont nous faisons aujourd'hui le bilan ensemble.

Je vous remercie et vous propose de passer au tour de table.



## Myriam EL-KHOMRI



Site Wikipédia

*Née à Rabat (Maroc) le 18 février 1978. En 2001, elle rejoint, en tant que collaboratrice, la mairie du 18<sup>e</sup> arrondissement de Paris, où elle est chargée des questions relatives à la prévention, la sécurité et la toxicomanie. En 2008, elle est élue conseillère (PS) du 18<sup>ème</sup> arrondissement. Membre du Conseil de Paris et, de 2008 à 2011, adjointe au maire, chargée de toutes les questions relatives à la protection de l'enfance et de la prévention spécialisée, puis du 18 février 2011 au 27 août 2014, adjointe au maire chargée de toutes les questions relatives à la prévention et à la sécurité. Nommée secrétaire d'État à la Politique de la Ville (26 août 2014 - 2 septembre 2015), elle devient ensuite ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2 septembre 2015 - 10 mai 2017). Elle présente un projet de loi réformant la législation relative au travail, avec notamment une flexibilisation du temps de travail, les bases du futur « compte personnel d'activité », des mesures sur la médecine du travail et des dispositions sur la restructuration des branches professionnelles. Battue aux législatives de 2017, elle crée un cabinet de conseil aux entreprises. En juillet 2019, elle est chargée par la ministre des solidarités et de la santé d'une mission sur l'attractivité des métiers du grand âge.*



**Déclaration d'ouverture concernant l'examen du projet de loi Travail « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ves »**  
**(Sénat, 13 juin 2016)**

Monsieur le Président,  
Messieurs les Rapporteurs,  
Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

Je me réjouis de voir s'ouvrir aujourd'hui nos débats au sein de la Chambre Haute autour du projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ves ». Je veux d'abord saluer, malgré nos divergences de fond, la qualité du travail de Messieurs les Rapporteurs.

Croyez bien que je me présente devant vous avec une volonté de pédagogie, un souci de dialogue et une force de conviction intacts. J'attends beaucoup de l'esprit de tempérance et de sagesse qui caractérise les discussions de cette assemblée pour parvenir à nourrir un débat, bien sûr constructif, mais également sans faux-semblant quant à ce qui nous distingue.

La majorité sénatoriale a en effet choisi de faire écho à des projets défendus en dehors de cet hémicycle et tournés vers une échéance qui dépasse le cadre de l'examen de ce texte. La version adoptée par la commission des affaires sociales du Sénat va donc nous offrir l'opportunité d'exposer avec la plus grande clarté, devant les Français, deux conceptions du monde du travail et du dialogue social.

A ceux qui nient l'existence d'un clivage entre la gauche et droite, la majorité sénatoriale vient d'apporter un démenti explicite.

Nos divergences s'expriment d'abord quant au diagnostic que nous portons sur notre pays.

Admettons d'abord que la France de 2016 est une société moins hiérarchisée, plus souple et plus ouverte sur le monde qu'elle ne l'a jamais été. Entendons qu'elle réclame davantage de liberté et d'autonomie, aussi bien au niveau des entreprises que des individus. Cette aspiration, nous voulons y répondre en encourageant la mobilité sociale, l'esprit d'innovation et la croissance.

Mais la société de 2016 n'a pas pour autant renoncé à ses idéaux de solidarité. Si elle réclame légitimement que notre modèle social se modernise, pour répondre aux défis sociaux de notre époque, elle fait toujours de la fraternité une valeur cardinale. Notre priorité n'est donc pas seulement d'encourager le dynamisme économique, mais aussi et surtout de lutter contre une précarité croissante, subie par ceux qui ne parviennent pas à accéder à l'emploi stable. Aujourd'hui, 90% des recrutements en France se font en CDD, dont la moitié pour une durée inférieure à une semaine.

Derrière ces chiffres, il y a beaucoup de nos concitoyens, les moins qualifiés, les jeunes et les femmes, qui alternent de façon souvent durable, CDD, petits boulots, intérim et période de chômage. C'est notamment pour eux que nous portons un projet de loi dont l'objectif est de stimuler l'activité économique et de favoriser l'accès à l'emploi durable.

C'est certainement cette part du diagnostic que la majorité sénatoriale a choisi d'ignorer en encourageant un fractionnement croissant du temps partiel, en supprimant la Garantie jeunes, le compte engagement citoyen ou encore les droits des collaborateurs de plateformes numériques. Autant, et sans forcément partager toutes les propositions formulées, nous pouvons reconnaître la qualité du travail que vous avez réalisé notamment sur la question de l'apprentissage, autant force est de constater que sur l'ensemble du texte, sur sa philosophie même, une volonté de surenchère a prévalu et a conduit à mettre à bas l'édifice équilibré que nous avons construit au cours des mois précédents. J'y reviendrai.

En toute logique, nos divergences s'affichent également quant aux objectifs que nous nous donnons. Notre volonté est de concevoir des solutions nouvelles pour rendre le monde du travail plus dynamique, mais aussi plus inclusif et plus protecteur.

Le projet de loi, tel qu'il était rédigé à l'issue de son adoption par l'Assemblée nationale, alliait protection sociale adaptée et renforcée et recherche de compétitivité pour notre économie. Car notre horizon, c'est celui d'une « liberté protectrice » pour tous. La liberté sans protection est un leurre, un mensonge, une trahison de la promesse républicaine. La « liberté protectrice », au contraire, c'est ce qui permet de rendre chacun acteur de sa destinée.

Cet édifice repose sur un triptyque cohérent : un dialogue social renforcé au niveau de l'entreprise, une visibilité accrue sur le droit du travail pour tous les acteurs économiques et de nouvelles protections pour tous nos concitoyens, en tenant compte de la situation de chacun.

Nous considérons que notre économie a effectivement besoin de plus de souplesses pour gagner en compétitivité, pour créer de l'activité et de l'emploi durable : il n'y a aucun tabou de notre côté en la matière.

Nous sommes aux côtés des entreprises qui créent de l'emploi et en particulier les plus petites d'entre elles.

Faut-il rappeler que le texte introduit pour les TPE la possibilité de constituer une provision pour risque lié à un contentieux prud'homal, qu'il crée un droit à l'information sur le droit du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés, qu'il ouvre la possibilité pour un dirigeant d'entreprise de présenter aux juges la réponse qu'il aura obtenue de l'administration sur une question de droit du travail en cas de contentieux ?

Faut-il rappeler que nous apportons, avec le Ministre de l'Économie, une visibilité accrue, notamment en matière de licenciement, pour renforcer les capacités d'anticipation de nos entreprises ? Oui, notre économie doit être dynamisée, mais - et c'est là que réside notre préoccupation première - dans le cadre de négociations protectrices et avec des garanties pour les travailleurs.

C'est notamment le sens de la généralisation de l'accord majoritaire en matière de dialogue social et c'est aussi le sens de la création du compte personnel d'activité en matière de gestion des parcours professionnels. Lorsque nous constatons que les vies professionnelles sont souvent faites de ruptures plus subies que voulues, nous considérons qu'il faut doter chaque actif des armes qui lui permettront de toujours rebondir, évoluer, réaliser ses ambitions professionnelles, en fonction de ses besoins, de

ses envies, de ses compétences. Avec le compte personnel d'activité, pour la première fois, cette utopie se concrétise. Voilà notre définition d'une « liberté protectrice ». Voilà ce qu'est un projet social-démocrate moderne. Et voilà ce qui a été rejeté et largement remplacé par de vieilles recettes qu'à chaque débat vous ressortez, sans les avoir néanmoins jamais présentées à la représentation nationale lorsque vous étiez aux responsabilités.

Vous vous êtes d'abord empressés de mettre fin aux 35 heures. Si votre texte était adopté, la durée du travail serait fixée librement par les entreprises ou les branches, et à défaut d'accord, la durée légale serait portée à 39 heures.

Que signifierait une telle mesure pour les travailleurs ? Tout simplement la fin de la majoration des heures supplémentaires à partir de 35 heures et donc tout simplement une perte de revenus pour nos concitoyens. Sommes-nous certains que cela soit source de progrès économique et de progrès social ?

Quel message souhaitez-vous nous adresser ? Tout simplement que la France ne travaille pas assez. Non seulement cette conception ne repose sur aucune réalité statistique, mais elle nous oppose profondément. Savez-vous que le temps de travail moyen d'un salarié français est équivalent au temps de travail d'un allemand ? Mieux, que la productivité de celui-là dépasse la productivité de celui-ci ?

En enterrant les 35 heures, vous attaquez plus fondamentalement l'idée selon laquelle, dans une société avancée, le temps social ne se résume pas à la journée de travail : vous ignorez au fond la vie personnelle, les loisirs, la famille ou l'engagement associatif. En faisant disparaître les 35 heures, c'est tout un pan de l'activité humaine, au cœur des aspirations de nos concitoyens, qui passe par pertes et profits.

Nous, nous préservons bien sûr les 35 heures, mais nous créons aussi un droit à la déconnexion pour protéger la vie personnelle à l'heure du tout numérique. Cette obligation, vous la supprimez !

Nous, nous fixons une durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine et nous l'encadrons par la branche pour limiter le développement de mini-jobs précaires à l'allemande. Ce seuil, vous le supprimez !

Nous, nous créons un compte engagement citoyen pour valoriser l'activité associative de millions de nos concitoyens. Ce compte, vous le supprimez !

Nous, nous préservons les congés qu'un salarié peut prendre en raison d'un mariage, d'une naissance ou d'un décès. Cette garantie, vous la supprimez !

Nous, nous entérinons le compte de prévention de la pénibilité pour que ceux qui ont eu les carrières les plus difficiles puissent partir plus tôt à la retraite s'ils le désirent, parce que cela est juste. Cette avancée sociale, vous la videz de sa substance !

Qui peut dans ces conditions mettre la gauche et la droite sur le même plan ?

Vous avez ensuite souhaité promouvoir une vision très particulière du dialogue social. Si votre texte était adopté, un employeur pourrait valider un accord d'entreprise en organisant un référendum de sa propre initiative, sans avis ou consultation des syndicats.

Quel message voulez-vous nous adresser ici encore ? Tout simplement que le meilleur dialogue social est celui qui consiste *in fine* à se passer des partenaires sociaux. Une conception qui se traduit également par votre volonté d'ignorer les concertations menées par le gouvernement avec les partenaires sociaux depuis le mois de janvier. Des concertations qui nous ont pourtant permis de concevoir un texte équilibré.

Si nous voulons apporter plus de souplesses au niveau de l'entreprise en matière d'organisation du temps de travail, nous les conditionnons à l'obtention d'un accord soutenu par des syndicats représentant au moins 50% des salariés. Il y a une voie pour renforcer le dialogue social dans l'entreprise, sans pour autant piétiner les partenaires sociaux comme vous le faites. C'est la voie que nous avons choisie, car nous faisons confiance au dialogue social.

Nous, nous augmentons de 20% les moyens syndicaux. Ce soutien, vous le supprimez !

Nous, nous maintenons les seuils sociaux pour garantir une représentation des salariés dans les entreprises de plus de 11 salariés. Cette protection, vous la supprimez !

S'il fallait un nouveau révélateur de ce qui oppose la gauche et la droite en matière de droit du travail, quelle démonstration !

Vous avez enfin voulu vider ce projet de loi de dispositions pourtant destinées à lutter contre la précarité. Si votre texte était adopté, la généralisation de la Garantie jeunes, qui est un dispositif intensif de retour vers l'emploi destinée aux jeunes de moins de 26 ans sans emploi, sans formation et en situation de précarité, serait abandonnée. En faisant cela, vous niez l'intérêt d'un outil qui a déjà permis d'accompagner plus de 50.000 jeunes depuis son lancement en 2013 et qui concerne potentiellement plusieurs centaines de milliers de jeunes. Quel message voulez-vous nous adresser encore une fois ? Avec cette décision, vous considérez comme d'habitude que la solidarité s'apparente à de l'assistanat.

Non seulement nous combattons cette vision, mais nous proposons autre chose, un projet tourné vers la cohésion sociale. Car l'avenir de notre pays, l'avenir de notre jeunesse passent inévitablement par une forme nouvelle de solidarité.

Nous, nous créons le compte personnel d'activité pour que chacun bénéficie de sécurités renforcées dans un monde en mouvement et puisse être acteur de son parcours professionnel.

Nous, nous créons, avec Clotilde VALTER, en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, le droit universel à la formation !

Nous, nous créons le droit à un retour gratuit à une formation initiale pour les jeunes décrocheurs !

Nous, nous garantissons 48 heures de formation par an aux salariés sans qualification !

Nous, nous créons des droits nouveaux pour les collaborateurs de plateformes numériques, que vous vous empressez de supprimer !

Qui peut soutenir encore que la gauche et la droite portent des projets comparables ?

Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

L'édifice que la majorité sénatoriale s'est employée à démanteler, celui que je défends au nom du gouvernement, nous ne l'avons pas construit seuls. Et c'est désormais à ceux qui ont permis cette construction et qui peuvent encore l'améliorer que je veux m'adresser.

Dès le début, le gouvernement a cherché sous l'autorité du Premier ministre à construire une majorité autour du projet de loi « Travail » en consultant largement les organisations syndicales, patronales et de jeunesse et en reprenant le texte issu de la Commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale, qui avait été amendé à hauteur de 300 amendements.

Et lorsque nous avons engagé la responsabilité du gouvernement, nous avons encore enrichi le texte de plus de 450 amendements déposés en séance publique.

Oui, le gouvernement a engagé sa responsabilité sur ce texte, parce qu'il le considère comme décisif pour le pays, mais avec près de 800 amendements intégrés au texte, il a aussi démontré qu'il savait être à l'écoute du Parlement.

Au cœur de nos débats, il y a la place que nous souhaitons accorder à la négociation d'entreprise. Ce débat, nous le savons, dépasse d'ailleurs le cadre du Parlement et traverse aussi le champ syndical, dont une part significative des représentants soutient avec force ce projet de loi. Je veux saluer ici leur engagement. Ce débat, en réalité, rythme notre histoire depuis qu'en 1982, et alors que la gauche engageait son œuvre de décentralisation, Jean AUROUX déclarait : « Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise. »

Déjà, André BERGERON à la tête de FO, balayait cette idée du revers de la main en avançant « Tout cela c'est de la poésie ». Rappelons pourtant que les employeurs, les salariés et les partenaires sociaux se saisirent immédiatement de leurs nouveaux pouvoirs et que dès 1984, on recensait plus de 4000 accords d'entreprises signés.

Malgré cet engouement initial, chaque réforme en faveur d'un dialogue social de proximité fera ensuite l'objet des mêmes suspicions.

Henri KRASUCKI, alors secrétaire général de la CGT, dénonçait en 1985 les lois DELEBARRE, qui prévoyaient de moduler le temps de travail par accord de branche, comme une « porte ouverte à l'arbitraire patronal ». En 1998, Marc BLONDEL à la tête de FO s'opposait aux lois AUBRY, qu'il considérait comme une « illusion pour les salariés ». Et, il y a encore peu de temps, avec l'accord national interprofessionnel de 2013 signé par la majorité des syndicats, la CGT dénonçait une « grave régression des droits sociaux ».

Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

Je sollicite ici l'approche pragmatique qui caractérise bien souvent les élus de cette Assemblée : une fois dépassé le stade des déclarations, qu'en est-il réellement sur le terrain ? Que constate-t-on lorsqu'on observe de façon rigoureuse et dépassionnée les conséquences des réformes du travail engagées depuis 1982 ? Abordons concrètement la question qui revient sans cesse dans nos débats : l'instauration de dérogations au principe

de faveur au niveau de l'entreprise a-t-elle, oui ou non, conduit à un moins disant social généralisé ?

Et bien non. Les employeurs ne se sont pas rués sur les souplesses apportées pour réduire les protections de leurs salariés. Pour être tout à fait précise : dans la quinzaine de branches au sein desquelles les entreprises peuvent librement définir par accord le taux de majoration des heures supplémentaires, on n'a relevé que très peu d'accords d'entreprise signés avec moins de 25% de taux de majoration.

Oui, la négociation d'entreprise a pris un essor considérable et environ 35 000 accords sont désormais signés chaque année au niveau de l'entreprise, et - lorsqu'ils sont présents -, dans 85% des cas avec le soutien de la CGT et de FO.

Mais non, cela ne s'est pas traduit par la multiplication des dérogations et une dégradation généralisée des conditions de travail des salariés.

Prenons un exemple : le 24 novembre 2014, un accord d'adaptation du temps de travail a été signé au sein de l'entreprise de 1000 salariés « Class Tractor » entre la direction, la CFDT, la CFE-CGC et la CGT. Cet accord prévoit la possibilité de varier à la hausse et à la baisse l'horaire de travail quotidien d'une heure maximum par jour en fonction de l'activité, avec pour contrepartie une prime de fin d'année variant entre 90% et 105% du salaire de base mensuel, avec un minimum de 1800 euros.

Peut-on sérieusement parler de régression ? Et n'oublions pas les accords PSA, Renault ou STX : voilà ce que la démocratie sociale peut produire dès lors qu'on donne véritablement les moyens aux acteurs du terrain de décider. Voilà la voie que nous défendons.

Pourquoi la négociation d'entreprise fonctionne-t-elle ? Tout simplement parce que lorsqu'on quitte l'arène politique, lorsqu'on entre dans le dur d'une négociation, même si le rapport de force existe, la recherche d'une solution réaliste et acceptable par toutes les parties finit par l'emporter.

Bien entendu, cette place donnée aux accords d'entreprise ne change pas le fait que la loi continuera de déterminer des règles d'ordre public auquel aucun accord ne pourra déroger. Et, rappelons-le à toute fin utile : dans les cas où il n'y a pas d'accord majoritaire, c'est bien la loi qui continuera de déterminer les règles supplétives qui s'appliquent.

Et bien entendu, cette place ne retire rien non plus aux prérogatives des branches. Pour la première fois, le projet de loi définit dans le code du travail le rôle de la branche, qui est de déterminer des garanties communes aux salariés d'une même activité, d'un même métier ou d'un même secteur et de réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ.

Le projet de loi institue des commissions permanentes de branche qui seront chargées de mener des négociations à échéance régulière.

La branche pourra conclure des accords sur la méthode de négociation dans les entreprises, qui s'imposeront à ces dernières si elles n'ont pas elles-mêmes conclu un accord à ce sujet. Pour les TPE et PME, les branches pourront conclure des « accords types » qui seront directement applicables dans ces entreprises.

Et lorsque nous souhaitons réduire le nombre de branches de 700 à 200 en trois ans, notre objectif n'est pas bien sûr d'imposer une restructuration autoritaire, mais

d'encourager des regroupements cohérents entre activités économiques proches pour donner beaucoup plus de force et de dynamisme à la négociation collective.

Oui, il peut exister un débat sur la place à accorder à la négociation d'entreprise, y compris dans ma propre famille politique.

Conformément aux orientations fixées par le Président de la République, nous avons fait du développement du dialogue social de proximité en France une priorité depuis le début du quinquennat.

C'est tout un cadre profondément renouvelé qui a été posé en collaboration avec les partenaires sociaux au fil des lois : celle de sécurisation de l'emploi de 2013, celle relative à la formation professionnelle de 2014 et celle relative au dialogue social de 2015. Le rôle du dialogue social a été revu pour le rendre plus stratégique et moins formel. Le projet de loi s'inscrit dans cette transformation, en lui faisant franchir une étape décisive. Je souhaite d'ailleurs qu'il soit enrichi d'amendements faisant suite à l'avis sur la culture du dialogue social remis il y a quelques jours par le Conseil économique, social et environnemental.

La question de la place que nous souhaitons accorder à la négociation d'entreprise, est un débat de fond qui est loin d'être médiocre, même s'il est parfois pollué par quelque question de postures. Nous l'assumons d'autant plus que nous sommes persuadés, qu'il n'a pas à être un combat fratricide. Lorsque nous observons ce qu'il se passe sur le terrain, nous constatons que le dialogue social décentralisé renforce notre économie et les protections des salariés.

Lorsqu'on interroge les Français, 90% d'entre eux aspirent à un dialogue social de qualité au niveau de l'entreprise. Simplement parce qu'ils savent que les salariés, lorsqu'ils ont les moyens de faire entendre leur voix, sont les mieux placés pour décider de ce qui fait leur quotidien professionnel. Cette décentralisation du dialogue social, vous ne pouvez pas en ignorer les vertus, vous qui mieux que quiconque, membres de la chambre haute, avez tant contribué à la décentralisation de notre République, en rapprochant les lieux de décisions de nos concitoyens.

Alors faisons de même dans nos entreprises. Créons les conditions d'une négociation collective loyale, équilibrée, génératrice de progrès social, que ce soit pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, entre les qualifiés et les non-qualifiés, pour offrir plus d'actions de formations, pour favoriser la bonne santé de l'entreprise, pour y protéger et y développer l'emploi. Nous avons devant nous une opportunité historique de donner un nouvel élan à une méthode qui fonctionne. Nous avons l'opportunité de donner réellement aux salariés la place qui doit être la leur au sein de l'entreprise. Cette avancée démocratique – fondée sur la confiance et le respect des acteurs - sera moteur de progrès. D'un progrès économique et social partagé.

Mesdames et Messieurs les Sénateurs,

La loi dans sa rédaction d'équilibre est une loi de progrès qui construit le socle qui permettra demain au monde du travail d'être plus dynamique, mais aussi plus solidaire. Cette réforme nécessaire, juste et équilibrée, il est encore temps que nous la fassions ensemble.

Je vous remercie.

**Discours sur le « Contrat de développement responsable et performant du secteur adapté »  
(9 mars 2017)**

Madame la Ministre, chère Ségolène NEUVILLE,  
Monsieur le Président de l'UNEA, cher Stéphane FOISY,  
Madame la Vice-Présidente du CNCPPH, chère Martine VIGNAU,  
Madame la Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, chère Carine CHEVRIER,  
Mesdames et Messieurs les acteurs de l'inclusion et du service public de l'emploi,  
Mesdames et Messieurs,

Je suis très heureuse de vous recevoir aujourd'hui en compagnie de Ségolène NEUVILLE pour la signature de ce contrat de développement avec le secteur adapté.

Cette signature, qui a été annoncée lors du comité interministériel du handicap du 2 décembre dernier, est l'aboutissement d'une mobilisation collective intense qui a duré de longs mois. Je tenais personnellement à ce que nous puissions trouver une issue qui soit satisfaisante pour tous. C'est donc une grande satisfaction de nous voir réunis aujourd'hui pour graver dans le marbre notre engagement à tous en faveur d'une société qui permette au plus grand nombre d'accéder à l'emploi, en particulier celles et ceux qui s'en trouvent le plus éloigné.

Je crois fermement au modèle des entreprises adaptées : dans un contexte où le chômage, même s'il baisse, reste malheureusement trop élevé, chacun sait combien il peut être difficile de trouver un travail, même pour des personnes valides, et chacun mesure la difficulté que cela peut représenter pour celui ou celle qui vit avec un handicap.

Il y a donc un défi évident pour notre société, un défi permanent qui demande logiquement un effort constant.

Qui plus est, comme chacun autour de cette table le sait, le niveau de formation des personnes en situation de handicap, même s'il a augmenté durant les dernières années, reste sensiblement plus faible que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Il faut donc, bien sûr, faire un effort constant pour mieux former les personnes en situation de handicap. Nous leur avons donné la priorité sur le plan 500 000 en 2016. Grâce au plan 500 000, 78 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap se sont formés en 2016. Ils n'étaient que 44 000 en 2015. Augmenter de 78 % le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap, c'est une grande réalisation, et j'en profite pour remercier tous ceux, et en particulier Cap Emploi, Pôle emploi et les Missions Locales, qui ont contribué à cette réussite.

Vous savez que nous avons constamment œuvré à la structuration du service public de l'emploi. Cela est passé par la reconnaissance dans la loi du 5 mars 2014 de la place des Cap Emploi dans le service public de l'emploi, puis dans la loi Travail de la nécessité de rapprocher les Cap Emploi et les SAMETH au sein d'organismes de placement spécialisés unique. Je considère, pour ma part, que les Cap Emploi sont un service d'intérêt économique général et je souhaite, chère Carine CHEVRIER, que vous puissiez travailler avec leur réseau afin que cette réalité puisse être reconnue.

Pour améliorer la situation de l'emploi des personnes handicapées, je crois qu'il faut également continuer de s'appuyer sur l'obligation d'emploi. Elle a d'ailleurs évolué récemment, puisque la loi croissance d'août 2015 a permis aux entreprises qui cherchent à répondre à leur obligation d'emploi de mieux valoriser l'activité des indépendants et les périodes de mise en situation professionnelle, ce qui a eu des effets très sensibles sur la création d'activité des personnes en situation de handicap.

Les contrats aidés ne doivent pas être négligés non plus. Comme vous le savez, j'ai souhaité en ce début d'année, que les personnes en situation de handicap soient systématiquement celles qui bénéficient du meilleur taux de prise en charge dans les contrats aidés, que ce soit dans le secteur marchand ou non-marchand, partout en France. Désormais, partout en France, 80 % de leur salaire, au minimum, est pris en charge par l'État.

Il faut enfin, c'est le sujet qui nous rassemble aujourd'hui, s'appuyer sur le modèle des entreprises adaptées.

Ce modèle vient de loin. Il a su évoluer depuis la loi de 2005 qui a transformé les anciens ateliers protégés en entreprises adaptées. Mais je pense qu'il doit encore évoluer et constamment s'adapter aux enjeux de notre temps.

Le premier enjeu consiste à s'adapter aux évolutions économiques extrêmement rapides de notre époque. Je sais que les entreprises adaptées démontrent chaque jour cette capacité à se développer dans de nouveaux secteurs, de suivre de nouveaux chemins.

Je pense par exemple à l'ADAPEI de Guyane, la première entreprise adaptée sur ce territoire, qui m'expliquait, lors d'une visite officielle, qu'elle avait obtenu un marché pour la numérisation des archives du CNES, le centre spatial de Kourou. Je pense à une entreprise comme ATF Gaia, qui a obtenu le marché de maintenance informatique d'une institution aussi prestigieuse et exigeante que Sciences Po Paris, ou à une entreprise comme FMS, qui devient sous-traitant de rang 1 du groupe Airbus.

Mais je crois que nous pouvons aller plus loin avec vous dans cette direction.

C'est pourquoi j'ai souhaité que vous soyez pleinement associés aux travaux des CREFOP, afin que vous puissiez connaître les secteurs porteurs d'emploi et que le développement de votre secteur se fasse en lien étroit avec la stratégie régionale coordonnée en matière d'emploi et de formation.

Le deuxième enjeu consiste à accompagner les salariés pour leur permettre, s'ils le souhaitent, de quitter un jour l'entreprise adaptée pour faire valoir leurs compétences auprès d'autres employeurs.

Cette mobilité ne doit pas être, dans mon esprit, une mobilité subie, mais une mobilité choisie. Elle peut d'ailleurs se réaliser entre différentes entreprises adaptées.

Les jeunes en situation de handicap ont été heureusement, grâce aux efforts des gouvernements successifs, mieux scolarisés. Si nous permettons à plus de jeunes d'intégrer des entreprises adaptées – c'est aussi le sens de la présence parmi nous de l'Union Nationale des Missions Locales représentée par Sandrine CHARNOZ – il faut aussi leur permettre, tout au long d'une carrière qui durera sans doute plus de quarante

ans, de développer leurs talents dans différents postes, et donc d'être accompagnés dans leur projets de mobilité, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'en dehors de ses murs.

Voilà deux pistes, deux enjeux prioritaires, qu'il nous faut exploiter pleinement.

Durant ce quinquennat, nous avons fait un effort sans précédent pour soutenir votre secteur : 3000 postes ont été créés au sein des entreprises adaptées en 4 ans, et 1000 le seront cette année.

Nous prenons l'engagement, et je crois que c'est un engagement consensuel et largement partagé, de développer ce secteur pendant 5 ans, en créant 1000 postes par an. Cela représente un budget d'environ 75 millions d'euros supplémentaires. Tel est l'objet du contrat que nous signons aujourd'hui.

C'est un effort considérable de la part de l'État et de ce Gouvernement pour construire la société inclusive que nous ambitionnons de bâtir ensemble.

Au travers de ces actions, ce que nous visons ensemble c'est la matérialisation d'un principe fort : celui de l'égalité sur le terrain professionnel. Cette égalité est encore loin d'être acquise. Elle reste donc un combat permanent. Ce combat est une immense responsabilité pour nous tous, à la hauteur des attentes de ceux que vous accompagnez et que vous professionnalisez chaque jour.

Je vous remercie de nouveau pour cet engagement et souhaite une longue vie au secteur des entreprises adaptées.



## Muriel PÉNICAUD



Site du ministère du travail

*Née à Versailles (Yvelines) le 31 mai 1955. Administratrice territoriale d'abord au Centre de formation des personnels communaux (1976 - 1983), elle dirige ensuite une mission d'insertion locale des jeunes à Metz (1983 - 1985). Entrée au ministère du travail en 1985, elle sera notamment directrice régionale de la formation professionnelle de Basse-Normandie avant d'être conseillère pour l'emploi au cabinet de la ministre du travail (1991 - 1993). Elle travaille pour Danone (1993 - 2002) avant de devenir directrice générale adjointe en charge de l'organisation, des ressources humaines et du développement durable de DASSAULT Systèmes (2002 - 2008). Elle devient alors directrice générale des ressources humaines du groupe Danone (2008 - 2014). Elle est coauteur du rapport au Premier ministre « Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » (2010). En mai 2014, elle devient ambassadrice déléguée aux investissements internationaux et directrice générale d'Ubifrance, créant Business France qu'elle préside ensuite (2015 - 2017). Nommée ministre du travail (17 mai 2017 – 3 juillet 2020), elle mène la réforme du Code du travail (2017), lance la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle ainsi que de l'assurance-chômage (2019). Au niveau européen, elle défend la révision de la directive sur les travailleurs détachés. Nommé ambassadrice, représentante permanente de la France auprès de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2020.*



## Présentation du programme de travail sur la refonte de notre modèle social (Hôtel Matignon, 6 juin 2017)

Une triple exigence.

Le programme de travail que nous vous présentons est porté par une triple exigence : une exigence de rapidité, une exigence de méthode et une exigence de vision :

- Une exigence de calendrier : il prévoit des changements rapides, le Président de la République l'avait annoncé, le Premier ministre l'a confirmé, car les Français les attendent ;
- Une exigence de méthode : il prévoit une concertation intense avec les partenaires sociaux, plus d'une cinquantaine de réunions dans les semaines qui viennent, car nous avons besoin de toutes les énergies pour réformer notre pays ;
- Une exigence de vision : ce programme porte une vision de la société : libérer les énergies des entreprises et des personnes et mieux protéger chacun en adaptant les règles et les droits aux attentes des actifs d'aujourd'hui.

L'état d'esprit.

Nous ne prétendons pas tout connaître d'avance, et donc nous allons beaucoup écouter, peser les choses, tenter de convaincre, et aussi être convaincus par des positions qui seront défendues devant nous.

Cette méthode de concertation intense, inédite, permettra de trouver les meilleures solutions grâce à l'intelligence collective, et à trouver les meilleures applications pratiques grâce à l'implication de tous les acteurs.

Une concertation intense est indispensable pour faire avancer et réussir la France.

Faire une réforme, ce n'est pas voter une loi, c'est faire en sorte qu'elle change le réel.

C'est pourquoi le pragmatisme et l'obsession du terrain et du réel seront mes maîtres mots.

C'est pour cette raison que j'ai voulu que chaque organisation puisse être reçue à égalité par moi-même et mes équipes. Nous aurons, avec chaque organisation syndicale et patronale, au moins six réunions de travail d'ici à la fin du mois de juillet.

S'y ajouteront les réunions avec les organisations syndicales non représentatives et les organisations patronales multiprofessionnelles.

Fin août, nous reprendrons les concertations avec toutes les organisations, pour clore le cycle par les consultations officielles des instances compétentes, comme la CNCC (Commission nationale de la négociation collective) par exemple.

Pourquoi réformer le code du travail ?

Notre droit du travail une longue histoire. Il s'est construit il y a plusieurs décennies pour organiser les relations de travail dans les grandes entreprises industrielles. C'est comme cela qu'il a été pensé, et il reste dans son inspiration très marqué par ce modèle.

Les fondations sont solides, nous n'y toucherons pas.

Mais l'économie française a profondément évolué, notre tissu entrepreneurial a considérablement changé, les attentes des salariés ne sont plus les mêmes qu'il y a trente ans :

- Mondialisation qui apporte de nouvelles opportunités de conquête de marchés et de nouveaux risques d'inégalités face au travail et à l'emploi ;
- Transformation technologique massive actuelle et surtout à venir ;
- Diversification des formes d'emploi et des parcours professionnels ;
- Nouvelles attentes des salariés en termes de bien-être au travail, de développement professionnel, de reconnaissance et de sens au travail.

Bien sûr, beaucoup de choses ont été faites, mais le temps est venu d'assumer une rénovation en profondeur du modèle, d'assumer un changement de philosophie du droit du travail, une véritable rénovation sociale.

Le Code du Travail doit être rénové pour s'adapter aux nouvelles réalités et besoins d'aujourd'hui et de demain : liberté d'entreprendre et agilité pour les entreprises, protection et perspectives de développement professionnelle pour les actifs.

Faire converger la performance sociale et la performance économique, c'est la condition d'un modèle de société durable, inscrit dans nos valeurs et notre histoire, pour faire réussir la France et en faire une chance pour chacun.

Le contenu

Cette réforme tient en une phrase simple, en un objectif clair : réformer notre droit du travail pour qu'il réponde aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés d'aujourd'hui.

La réforme a trois volets :

- Définir la bonne articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche pour élargir le champ de la négociation collective
- Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs
- Sécuriser les relations de travail, tant pour les salariés que pour l'employeur

Définir la bonne articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche pour élargir le champ de la négociation collective

Le modèle de la même règle s'appliquant à toutes les entreprises et tous les salariés, quel que soit le secteur ou la taille, n'est plus adapté aux enjeux de notre temps et dans plusieurs cas produit en réalité de l'inégalité.

On a multiplié les dérogations au cours des dernières années, ce qui explique d'ailleurs en partie l'inflation législative.

Notre conviction, c'est que la norme du travail de demain doit être co-élaboré par les partenaires sociaux, et d'abord dans l'entreprise, pour être plus souple, plus spécifique, plus concret, plus adapté aux attentes des salariés et des entreprises.

Il faut aller vers une logique contractuelle, faire confiance aux acteurs pour libérer les énergies incroyables qu'il y a dans notre pays.

Bien sûr, cela ne signifie pas que le rôle de la loi est amoindri : au contraire, la loi est d'autant plus importante qu'elle n'a plus vocation à rentrer dans les détails : on doit concentrer la loi sur les droits fondamentaux, les règles communes pour chaque entreprise et chaque branche.

La loi, c'est la garantie d'égalité à laquelle notre pays est attaché, et nous ne remettons pas en cause son rôle fondamental.

La branche doit également jouer tout son rôle dans la régulation économique et social sectoriel, nous n'avons pas de doutes là-dessus.

Ce n'est pas un projet anti-branches, car il faut au contraire sécuriser le pouvoir régulateur de la branche.

Vous voyez donc que nous aurons une approche très pragmatique : l'entreprise est le lieu le plus adapté aux meilleurs compromis dans le quotidien de l'entreprise, mais dans le respect de la loi et de la branche. C'est dans ce cadre que nous souhaitons élargir le champ de négociation dans l'entreprise et sécuriser les accords collectifs.

Le tout sera de trouver la bonne articulation : ce premier volet sera un très gros travail, une partie très importante de la concertation.

Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs

Donner des marges de manœuvre à la négociation, c'est bien. Mais si ça ne marche pas car les acteurs n'ont pas les outils pour le faire, ça ne sert à rien.

Donc il faut travailler trois axes très forts :

Dans les entreprises françaises, on ne peut pas rester avec 4 instances de dialogue social. Les salariés ne peuvent pas être représentés de 4 manières différentes, ça n'a pas de sens et nous sommes le seul pays du monde à avoir créé cette complexité.

Ça ne profite ni aux représentants des salariés, qui ont du coup une vision spécialisée des choses et sont privées de la vue d'ensemble, ni aux chefs d'entreprise, qui répètent 4 fois la même chose, ce qui alimente chez certains une mauvaise image du dialogue social.

Donc il va falloir simplifier fortement, fusionner au moins les trois instances de consultation et voir à quelles conditions on peut aller plus loin.

Le deuxième axe, c'est la simplification et la facilitation du dialogue dans les TPE/PME : il faut qu'on soit pragmatique et qu'on trouve des solutions innovantes, car sinon 55% des salariés et 95% des entreprises passeront à côté de cet aspect de la réforme.

Enfin il faut renforcer les acteurs, sécuriser les parcours, car les salariés qui se présentent aux élections, qui prennent un mandat syndical, doivent être mieux accompagnés dans leur développement professionnel.

Sécuriser les relations de travail, tant pour les salariés que pour l'employeur

Le troisième volet porte sur la sécurisation des relations de travail.

Sur ce volet également, il faut une approche pragmatique.

Quel est le problème ?

Il est essentiellement de deux ordres.

D'abord le manque de visibilité, de prévisibilité et au final d'équité entre les salariés et entre les entreprises.

Il n'est pas normal, pas juste, pas sain qu'un même fait puisse donner lieu à des dommages et intérêts allant du simple au triple sur le territoire.

Ça sera la discussion que nous aurons sur le barème qui portera non pas sur les indemnités de licenciement, qu'on ne plafonnera pas, mais sur les dommages et intérêts, que nous souhaitons encadrer pour donner de la visibilité aux salariés comme aux employeurs.

Ensuite l'excès de formalisme. Nous avons beaucoup de règles qui n'ont pas vocation à protéger les salariés, mais qui pèsent sur le fonctionnement des entreprises par leur formalisme.

Et au total, les deux sont perdants. C'est le cas du télétravail par exemple, dont les règles sont aujourd'hui en décalage total avec les pratiques.

Une réforme systémique, pour rebâtir le code du travail sur une approche plus contractuelle, négociée, pour libérer les énergies des actifs et des entreprises, et qui s'inscrit dans une rénovation plus large de notre modèle social pour adapter les droits des salariés à leurs attentes et leurs besoins.

**Projet de loi de ratification des ordonnances pour le renforcement du  
dialogue social  
(Assemblée Nationale, Mardi 21 novembre 2017)**

Monsieur le Président,  
Madame la Présidente de la Commission des affaires sociales,  
Monsieur le Rapporteur,  
Mesdames, Messieurs les Députés,

« Il y a l'avenir qui se fait et il y a l'avenir qu'on fait. L'avenir réel se compose des deux »,  
écrivait le philosophe Alain.

L'avenir qui se fait, nous en percevons d'ores et déjà l'ampleur des mutations profondes  
qu'il renferme, qu'il s'agisse du défi écologique planétaire et de ses conséquences  
humaines, de l'accélération de l'internationalisation des échanges, des révolutions  
technologiques qui sont sans précédent en ampleur et en rapidité, ou encore de l'évolution  
profonde vers la société de la connaissance et de l'innovation.

Aussi, « l'avenir qu'on fait » consiste à trouver tous les leviers possibles pour saisir les  
opportunités de « l'avenir qui se fait », afin que « l'avenir réel » corresponde à nos  
attentes.

Cette affirmation sous-tend deux impératifs :

D'une part, celui de croire viscéralement en la capacité du « nous » c'est-à-dire de  
l'intelligence collective à trouver des solutions adaptées à ses aspirations. D'autre part,  
cela suppose d'adopter une démarche proactive, pragmatique, et de responsabilisation  
des acteurs face aux enjeux.

Ces deux impératifs constituent les fondements tant de la méthode que des orientations  
des réformes annoncées par le Président de la République et conduites par le  
Gouvernement pour transformer profondément notre modèle social, afin que l'idéal  
républicain d'émancipation sur lequel il repose puisse, face aux défis d'aujourd'hui et de  
demain, être une réalité pour tous.

C'est le sens des ordonnances sur le code du travail qui nous réunissent à nouveau  
aujourd'hui.

C'est également celui de l'investissement massif et sans précédent que nous allons faire  
dans les compétences à travers le Plan d'Investissement Compétences (PIC) doté de 15  
milliards d'euros sur cinq ans. C'est le sens de la réforme de la formation professionnelle,  
et de celle de l'apprentissage qui feront l'objet au printemps d'un projet de loi sur la  
sécurisation des parcours professionnels qui comportera en outre un volet sur la réforme  
de l'assurance chômage.

C'est enfin l'esprit de la réforme des retraites menée par ma collègue Agnès BUZYN, et  
plus largement de l'action du Gouvernement en faveur du pouvoir d'achat et de la baisse  
du coût du travail.

La synergie entre ces transformations permettra de faire diminuer durablement le chômage et la précarité, tout en libérant l'énergie et la capacité d'initiative des entreprises comme des salariés.

Créer les conditions de cette convergence de la performance économique et du progrès social, tel est le sens de notre action en tant que responsables politiques.

Il repose sur la double conviction profonde, confirmée par l'expérience, que si le but d'une entreprise est d'avoir une croissance durable, il ne peut se réaliser qu'avec des salariés motivés et formés. Et que le chômage ne peut reculer durablement qu'avec des entreprises conquérantes et en bonne santé.

Autrement dit, la réussite pérenne de nos entreprises tient certes à la dynamique des marchés et à des éléments exogènes qui les sécurisent et leur donne confiance dans l'avenir. Mais elle est aussi intrinsèquement liée à leur capacité à développer un dialogue social de qualité, dans lequel les salariés qui veulent avoir leur mot à dire pourront pleinement s'exprimer notamment à travers leurs représentants élus et les organisations syndicales qui sont engagés et compétents.

En ce sens, il y a un peu plus de trois mois, au terme de plus de 80 heures de discussion et à une très large majorité, ici à l'Assemblée Nationale (421 voix pour), Mesdames, Messieurs les Députés, vous avez habilité le Gouvernement, à prendre par ordonnances les mesures nécessaires pour le renforcement du dialogue social.

C'est-à-dire à prendre les mesures nécessaires pour créer les conditions d'un dialogue social structuré, lisible et décentralisé, offrant plus d'agilité et de sécurité tant aux employeurs qu'aux salariés et leurs représentants, qui seront dans ce cadre équilibré des acteurs responsabilisés, davantage formés, et mieux armés pour envisager l'avenir avec confiance.

Ces ordonnances, publiées au Journal Officiel le 22 septembre dernier, sont ainsi le fruit de la démocratie politique, et, vous le savez, de la démocratie sociale, car nous avons fait une concertation intense de plus de 300 heures avec les partenaires sociaux.

Ces ordonnances permettent l'entrée en vigueur immédiate des dispositions ambitieuses qu'elles contiennent, et aussi d'initier dès à présent le changement de mentalités qu'elles supposent.

Aussi, conformément au débat de fond que nous avons eu, les ordonnances transforment « l'esprit » du code du travail.

Je tiens à le réaffirmer solennellement : la loi est et demeurera le cadre dans lequel la négociation de branche et d'entreprise se déploiera. Mais c'est désormais la négociation qui déterminera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche. Comme vous le savez, cette nouvelle articulation entre la loi, l'accord de branche et l'accord d'entreprise repose sur un système supplétif qui constitue un filet de sécurité pragmatique. Faute d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche s'applique. Faute d'accord de branche, c'est la loi.

Et dans certains domaines, comme les salaires minima hiérarchiques, les grilles de classification ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; la prévoyance, cela ne peut être que l'accord de branche.

En outre, la branche professionnelle a aussi un pouvoir de verrou en décidant qu'un accord d'entreprise devra respecter a minima ses stipulations, dans quatre domaines :

La gestion et de qualité de l'emploi. C'est une nouvelle compétence. Les branches garantiront par exemple les mêmes droits et garanties pour tous les salariés handicapés de la branche, qui devront être supérieurs à ceux que prévoit la loi. C'est un rôle central qui est ici dévolu à la branche car la négociation sur ce point est encore insuffisante, ce qui explique en partie pourquoi les entreprises n'emploient que 3,2 % de salariés handicapés, alors que notre objectif est d'atteindre 6 %. Il est temps de convenir que nous sommes tous responsables de cette situation.

Autres domaines où la branche pourra verrouiller :

- La prévention en termes de risques professionnels ;
- Des primes pour travaux dangereux ou insalubres ;
- La valorisation du parcours syndical ; ce point est essentiel car ce sont les syndicats qui sont amenés en premier lieu à négocier les accords. Valoriser ce type d'engagements et les compétences nouvelles qu'ils permettent d'acquérir, est capital pour attirer notamment les jeunes générations.

Ce pragmatisme, c'est aussi, comme nous nous y étions engagés, la nécessaire prise en compte de la spécificité des TPE et PME, qui représentent 55% des 18 millions de salariés du privé et recèlent la plus grande dynamique en termes d'emploi. Les TPE-PME sont la priorité des ordonnances. C'est une première pour une réforme du code du travail !

En sillonnant la France depuis la publication des ordonnances, j'ai constaté l'effet psychologique réel produit par les ordonnances dans les PME. Beaucoup de chefs d'entreprise me témoignent de leur confiance pour embaucher alors que les carnets de commande se remplissent et que la croissance repart avec robustesse.

Ainsi, les accords de branche devront prévoir systématiquement les dispositions spécifiques aux TPE-PME, qui n'ont pas nécessairement les mêmes besoins, par exemple en matière d'organisation du travail.

Notre souci de répondre à la réalité des TPE-PME se traduit dans les ordonnances par des modalités pour renforcer le dialogue social.

La négociation sera simple et accessible dans les entreprises de moins de 50 salariés. La priorité sera donnée au délégué syndical. Mais s'il n'y en a pas - c'est le cas dans 96% des PME – il y aura la possibilité de négocier sur tous les sujets (rémunération, temps de travail, organisation du travail) soit directement avec un élu du personnel, soit directement avec leurs salariés pour les entreprises de moins de 20 salariés qui n'ont pas d'élu du personnel.

Ainsi, le nouveau système de consultation des salariés dans ces petites entreprises permettra d'éviter une procédure lourde, tout en garantissant une autonomie de jugement

et une liberté de parole aux salariés, puisqu'il faudra que les deux tiers d'entre eux soient d'accord, et que leurs délibérations se tiennent hors de la présence du chef d'entreprise.

Ce dialogue informel existe dans de nombreuses entreprises de manière très positive ; il sera désormais sécurisé là où il existait, et encouragé là où il n'était pas pratiqué.

Par ailleurs, pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, le dialogue social sera également simplifié et opérationnel, par la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule, le comité social et économique (CSE) permettant la discussion au sein de cette instance de tous les sujets économiques et sociaux.

Nous en avons débattu longuement : ces trois instances sont regroupées en maintenant naturellement la personnalité morale du CSE, sa capacité d'ester en justice, sa capacité de recourir à l'expertise, ainsi que l'ensemble des compétences du délégué du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Je tiens à souligner que toutes les entreprises pourront se doter d'une commission santé sécurité et conditions de travail qui sera obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés et dans les secteurs sensibles. C'était l'un des apports significatifs du Parlement au projet de loi d'habilitation.

Comme indiqué pendant nos débats précédents, une étape supérieure pourra être franchie, par accord majoritaire, pour mettre en place un conseil d'entreprise qui intègre l'ensemble des fonctions de représentant du personnel – information, consultation mais aussi négociation, par l'intermédiaire des délégués syndicaux. Vous avez d'ailleurs adopté en commission un amendement qui conforte cette ambition en élargissant ses compétences de négociation à l'ensemble du champ des accords d'entreprises.

Il sera intéressant de suivre l'évolution des conseils d'entreprise car ils contribueront à instaurer la vision d'un dialogue social exigeant, et co-constructif, puisqu'il existera des possibilités de co-décision, notamment en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de formation professionnelle.

Par ailleurs, toujours dans cet esprit de co-construction, nous avons instauré un dispositif qui, tout en préservant la capacité du CSE à recourir à des expertises, permet de responsabiliser les parties et d'être plus exigeant sur le coût des expertises.

Outre les instances, en donnant plus de grain à moudre, les ordonnances créent une véritable incitation à un dialogue social de qualité, car il conditionnera l'ampleur de l'agilité des entreprises et des branches, responsabilisant ainsi les partenaires sociaux.

Dans les entreprises, cette souplesse tient d'une part à l'extension des champs de négociation ouverts.

Mais cette capacité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché, ne leur sera accessible que si elles arrivent à conclure des accords majoritaires, par exemple sur le temps de travail, la rémunération et la mobilité. C'est une mesure très puissante et très incitative. C'est pourquoi, dans ce même esprit, nous avons décidé d'avancer d'un an et demi le calendrier de généralisation des accords d'entreprise majoritaires. Ce sera donc effectif au 1er mai 2018.

Cette souplesse est également conditionnée à la réussite de la négociation entre les partenaires sociaux dans les branches.

Ainsi pour le recours au CDD, elles établiront les règles spécifiques concernant la durée, le nombre de renouvellements et le délai de carence

De même, l'accord de branche conditionnera l'accès aux contrats de chantier donnant ainsi une sécurité juridique importante aux entreprises qui souhaitent embaucher en CDI de chantier au lieu de multiplier des CDD, ainsi qu'aux salariés.

Dans ces conditions de sécurisation, nous pouvons avoir confiance en la négociation de branche, pour trouver des compromis gagnant-gagnant entre salariés et entreprises, comme c'est le cas dans le périmètre actuel, plus restreint.

Cette agilité par le dialogue social s'inscrit dans le cadre juridique équilibré introduit par les ordonnances pour sécuriser tant les entreprises que les salariés.

Vos diverses interventions dans cet hémicycle lors de la discussion de la loi d'habilitation montraient parfaitement que l'insécurité juridique, liée à notre enchevêtrement de normes peu lisibles, doublé d'une jurisprudence parfois inconstante, pénalise les entreprises, surtout les plus petites ; et en leur sein les salariés, mais aussi en dehors les demandeurs d'emplois car elle constitue un frein psychologique redoutable à l'embauche et un repoussoir pour les investissements étrangers.

Pire encore, des droits, pourtant inscrits dans le code du travail, n'étaient pas réellement accessibles. En raison de dispositifs d'application rigides et inévitablement kafkaïens, ils étaient réduits à n'avoir qu'une valeur incantatoire. Le « compte pénibilité » en était symptomatique.

C'est pourquoi, comme nous nous y étions engagés, les dispositions soumises à votre ratification s'emploient à lever ces barrières par le biais de plusieurs mesures de simplification et de clarification pour davantage de transparence et d'équité :

Ainsi sur la pénibilité, il ne s'agit nullement de baisser la garde. Les 10 critères sont maintenus, avec des mesures de prévention et de réparation adaptées à chacun. Nous avons trouvé une formule pratique et opérationnelle pour exercer ce droit dans toutes les entreprises, y compris les plus petites qui n'étaient pas en mesure de répondre aux multiples obligations déclaratives initiales. Désormais, pour les 3 critères ergonomiques un examen médical permettra de mettre en évidence les conséquences de ces conditions de travail pénibles et le salarié pourra partir deux ans plus tôt à la retraite à taux plein. C'est un droit qui s'applique dès maintenant et les branches négocieront sur la prévention. Concernant le risque chimique, Agnès BUZYN et moi-même avons confié au professeur Paul FRIMAT une mission pour tenir compte des spécificités des agents chimiques dangereux, s'agissant de la prévention, du suivi des travailleurs concernés, et des modalités de réparation.

En matière de licenciement :

Les ordonnances mettent un terme à la prévalence du vice de forme sur l'examen au fond par le juge.

Elles créent un formulaire-type rappelant les droits et devoirs de chaque partie pour éviter les erreurs de procédure lors d'un licenciement.

Elles remettent au standard européen le périmètre d'appréciation du motif économique car la règle précédente était pénalisante pour les investissements internationaux sans garantir davantage de liberté au juge.

Elles instaurent des procédures de reclassement plus transparentes et plus équitables, grâce à l'accès à l'ensemble des emplois disponibles dans l'entreprise, par affichage ou via l'intranet de l'entreprise.

Elles harmonisent à un an les délais de recours en cas de contestation de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités légales de licenciement, nous avons respecté l'engagement fort pris devant la représentation nationale à l'occasion d'un amendement de la majorité. Nous les avons augmentées pour tous les salariés de 25 % au titre des 10 premières années d'ancienneté. La mesure est déjà en application. Je rappelle qu'auparavant, un salarié gagnant 2 000 euros percevait 4 000 euros d'indemnités après dix ans d'ancienneté ; il en percevra désormais 5 000.

Quant aux indemnités prudhommales, les ordonnances instaurent, comme annoncé, un barème de dommages et intérêts reposant sur plancher et un plafond – qui sécurise les deux parties en donnant plus de visibilité sur les contentieux potentiels et incite à la conciliation.

Je rappelle que le plafond ne s'appliquera pas en cas d'atteintes à des libertés fondamentales, de harcèlement ou de discrimination. L'actualité de ces dernières semaines le montre : avec le harcèlement, il s'agit non pas simplement de perte d'emploi mais aussi d'atteintes à l'intégrité de la personne.

L'incitation à la conciliation contenue dans les ordonnances se manifeste également par l'instauration de la rupture conventionnelle collective qui transpose au niveau collectif ce qui a fonctionné au bénéfice des deux parties au niveau individuel. La négociation pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire qui devra, comme la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration. Vous avez, par ailleurs à la faveur d'un amendement du rapporteur en commission, permis que le salarié dont le contrat est ainsi rompu, puisse bénéficier du congé de mobilité.

Enfin, l'une des mesures clés en termes de clarification sera l'accès à un code du travail numérique accessible et compréhensible, répondant aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME mais aussi des salariés et notamment ceux en situation de handicap.

Ce dispositif est significatif de notre volonté commune de rendre effectifs les droits des salariés dans leur vie professionnelle au quotidien.

En ce sens, pour répondre à leurs aspirations pouvoir mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, nous avons pris le parti de l'audace en établissant un droit au télétravail

sécurisé et souple. Il s'agit d'un droit opposable, auquel le salarié peut demander à bénéficier ; il appartiendra à l'employeur de se justifier s'il ne peut y donner suite.

Accorder plus de grain à moudre au dialogue social afin que les employeurs et les salariés puissent appréhender l'avenir avec confiance, nécessite de leur donner les moyens d'en être pleinement acteurs.

Or, aujourd'hui les vocations syndicales sont insuffisantes, par crainte pour les élus de s'enfermer dans leur mandat. Aussi faut-il renforcer l'attractivité du mandat syndical et mieux le protéger.

C'est le sens de la mission que j'avais confiée, à Jean-Dominique SIMONPOLI, directeur général de l'association Dialogues, qui m'a rendu ses conclusions le 4 août. Il a identifié les meilleures pratiques des branches et des entreprises en matière de parcours syndicaux, et poursuit désormais sa mission avec Gilles GATEAU, directeur général des ressources humaines d'Air France, pour travailler à leur mise en œuvre avec les partenaires sociaux.

Pour remédier à cet obstacle culturel et ouvrir les perspectives d'évolution pour les représentants du personnel, nous agissons sur plusieurs leviers :

D'abord nous encourageons la montée en compétences des mandataires grâce à une garantie de moyens définie par décret et à un accès renforcé aux formations, en s'appuyant notamment sur un réseau de grandes écoles et d'universités volontaires.

Ensuite, nous favoriserons la meilleure reconnaissance des compétences économiques, sociales, managériales acquises lors de l'exercice d'un mandat, par le bilan de compétences. Nous encourageons d'ailleurs les accords de branche en la matière. Une des idées est de mettre en place une task force de branche composée de binômes (anciens représentants syndicaux, DRH ou DRS) chargés d'aider les entreprises de la branche, qui n'en ont pas les moyens, à négocier

Par ailleurs, nous souhaitons aussi travailler sur l'intégration systématique des questions relatives au dialogue social dans toutes les formations en ressources humaines (RH) et en management.

Enfin, nous créons un observatoire départemental de la négociation qui aura pour mission le suivi vigilant de la discrimination syndicale, qui est inacceptable, et dont les ressorts ont été clairement mis en lumière par le rapport du Conseil économique social et environnemental.

Enfin, conformément aux engagements du président de la République, nous évaluerons de façon transparente et efficace, avec les partenaires sociaux, les effets de cette loi sur le renforcement du dialogue social. Elle sera pilotée par Marcel GRIGNARD, Jean-François PILLIARD et Sandrine CAZES. Cette évaluation alimentera vos travaux de suivi de la mise en œuvre de la loi.

Mesdames et Messieurs les Députés, comme l'écrivait Antoine de SAINT-EXUPERY, « Dans la vie il n'y a pas de solutions ; il y a des forces en marche : il faut les créer et les solutions suivent. »

C'est pourquoi nous faisons le pari que l'intelligence collective au plus près du terrain trouvera les réponses adaptées à ses attentes, en conciliant impératif de compétitivité et exigence de justice sociale.

C'est pourquoi, nous créons les conditions d'un dialogue social renforcé et qui responsabilise les acteurs.

C'est pourquoi les salariés pourront s'impliquer davantage dans l'évolution de leur entreprise qui sera plus agile et dont la croissance sera plus robuste.

De la sorte, nous pourrons faire converger le progrès social et économique pour la France et les Français, et faire vivre notre héritage social, dont nous sommes fiers, en l'adaptant aux enjeux présents et à venir.

Telle est notre ambition.

Il vous revient aujourd'hui de vérifier qu'elle est à la hauteur du mandat que vous nous avez délivré pour répondre aux aspirations de nos concitoyens.

**Discours sur le Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir  
professionnel  
(Sénat, 10 juillet 2018)**

Monsieur le Président, Cher Alain MILLION,  
Monsieur le Président de la Commission des affaires sociales,  
Mesdames, Messieurs les rapporteurs,

- Michel FORISSIER
- Catherine FOURNIER
- Frédérique PUISSAT
- Philippe MOUILLER

Monsieur le rapporteur pour avis  
Mesdames, Messieurs les Sénateurs,

« Le présent serait plein de tous les avènements, si le passé n'y projetait déjà une histoire. »

Cette citation d'André GIDE constitue, à mon sens, une invitation à interroger les systèmes établis, à dépasser les inclinaisons conservatrices, pour ne pas restreindre le champ des possibles, qu'ils soient individuels ou collectifs.

C'est au fond une invitation à l'audace, c'est-à-dire à transformer le réel pour se donner les moyens de saisir toutes les potentialités des mutations à venir, non seulement pour ne pas les subir, mais pour choisir notre avenir individuel et collectif.

Il s'agit d'une aspiration profonde de nos concitoyens - jeunes, actifs, entrepreneurs - et à raison, car aujourd'hui le passé surdétermine pour beaucoup le présent, et borne l'avenir, notamment en matière d'emploi.

L'obstacle principal, celui qui permet au passé de « projeter une histoire », c'est la résignation pour tous face aux déterminismes.

Car, oui aujourd'hui le passé – individuel - c'est-à-dire l'inégalité d'origine, de naissance ou de chance - mais aussi collectif, c'est à dire les décisions politiques prises dans un autre contexte – ce passé déteint durablement sur le présent. Il imprime en filigrane sur l'avenir l'assignation à résidence, l'assignation au chômage, aux inégalités, à l'exclusion de nombreux de nos concitoyens.

Face à ce constat, devons-nous faire perdurer des systèmes, qui faute d'adaptation et d'anticipation des bouleversements technologiques, numériques, économiques, sociaux, deviennent inopérants et entament la promesse républicaine d'émancipation sociale ?

La réponse est négative. Y remédier c'est le sens de la rénovation profonde de notre modèle social, sur laquelle s'est engagée le Président de la République.

- Avec l'acte I, les ordonnances pour le renforcement du dialogue social, nous avons fait le pari de la confiance dans les acteurs avec les partenaires sociaux, pour faire converger de façon réactive au plus près du terrain dans les entreprises et les branches, par la décentralisation du dialogue social, l'impératif de performance économique avec celui de progrès social.
- Mais rénover le modèle social ne peut se résumer à conforter la croissance en donnant plus d'agilité aux entreprises. Nous devons la rendre riche en

emplois et plus inclusive. Il est essentiel de ne laisser personne au bord du chemin. Or, notre croissance butte aujourd'hui sur la limitation des compétences.

C'est le sens de l'acte II que constitue le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il porte l'ambition de l'émancipation sociale par le travail et la formation.

Dans un monde où 50% des emplois seront profondément transformés dans les dix ans à venir, l'enjeu et la clé de l'inclusion, c'est d'établir un accès plus simple, plus rapide, plus vaste, et plus juste à l'atout majeur du XXI<sup>e</sup> siècle : les compétences.

C'est un triple défi économique, social, mais aussi territorial.

Car agir pour que tout le monde puisse monter à bord du train de la croissance est essentiel au dynamisme et à l'attractivité de nos territoires qui évoluent dans un contexte concurrentiel national et international.

Ce dynamisme ne se décrète pas artificiellement.

Il nécessite un investissement important dans les compétences.

C'est le sens du Plan d'Investissement dans les Compétences. Doté d'un montant de 15 milliards d'euros sur 5 ans, il va permettre de former et d'accompagner un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes décrocheurs à l'horizon 2022. Il se réalise à travers un partenariat ambitieux avec les Régions et des actions innovantes notamment dans le secteur numérique, la transition écologique, les métiers en tension, et l'inclusion dans l'emploi des plus vulnérables.

Surtout, ce dynamisme des territoires s'incarne en mettant les acteurs (entreprises/actifs/jeunes) au cœur des formidables leviers d'accès aux compétences que sont l'apprentissage et la formation professionnelle.

C'est l'objet du projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » que j'ai l'honneur de porter au nom du Gouvernement.

- Ce projet de loi est le fruit d'un important travail interministériel avec, chacun pour ce qui le concerne, Jean-Michel BLANQUER, Ministre de l'Éducation Nationale et Frédérique VIDAL, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ; Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État en charge du handicap ; Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes ; et Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'État en charge de la Fonction publique.
- Ce projet de loi est aussi le fruit de sept mois de concertations et de négociations, deux accords interprofessionnels conclus entre partenaires sociaux sur la formation professionnelle et sur l'assurance chômage, et de trois processus de concertation approfondie sur l'apprentissage, sur l'égalité entre les femmes et les hommes et le harcèlement sexuel, et sur l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Je voudrais saluer ici le travail intense des partenaires sociaux.
- Ces concertations de grande ampleur ont été complétées par plus d'une cinquantaine de visites et d'échanges avec des acteurs de terrain.

Ma conviction, c'est qu'il faut toujours partir du terrain et des personnes pour reconstruire les systèmes, et donner à nos concitoyens les moyens de répondre à leurs aspirations.

Aussi ce projet de loi, enrichi à l'Assemblée Nationale et « recentré » ici pour citer le rapport de la commission des affaires sociales, s'articule autour de trois axes interdépendants et cohérents :

I. Le premier : c'est la création de nouveaux droits, concrets, facilement mobilisables, et adaptés à notre temps, capables de constituer une véritable protection professionnelle, universelle, simple et efficace, au service de l'émancipation individuelle et collective.

II. L'effectivité de ces droits pour le plus grand nombre nécessite de lever de nombreux verrous administratifs, réglementaires et financiers. C'est le 2e axe de notre action.

III. Enfin, l'ambition des deux premiers axes ne saurait être pleinement satisfaite, si elle n'était guidée par l'impératif d'égalité des chances, d'égalité des possibles. C'est notre 3e axe.

**I. Nous créons de nouveaux droits concrets qui donneront à nos concitoyens la possibilité de choisir librement les voies de développement de leur potentiel professionnel.**

Pour commencer en matière d'apprentissage, cette liberté requiert d'abord que les jeunes et leurs familles connaissent enfin la vérité sur cette voie de réussite, d'excellence et de passion, dont bénéficient seulement 420 000 apprentis, soit seulement 7% des jeunes de 16 à 26 ans, en raison d'un système aujourd'hui malthusien. J'aurais l'occasion d'y revenir.

Ce droit à la vérité en matière d'orientation, nous le garantissons de deux façons complémentaires :

- En instaurant la transparence du taux d'insertion dans l'emploi, du taux de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels.
- En élargissant la compétence des Régions en matière d'orientation. Elles organiseront ainsi avec tous les collèges et lycées une découverte des filières et métiers par la rencontre de professionnels qui viendront parler de leur passion.

Vous avez d'ailleurs souhaité instaurer dans la loi un quota d'heures dédiées (20h/an) sur le temps scolaire en 4<sup>e</sup> et en 3<sup>e</sup>. De même vous avez ouvert le contenu de la formation initiale et continue des enseignants, aux métiers et au monde économique.

Ce droit à l'information, essentiel à l'orientation, est complété par des mesures renforcer l'attractivité de cette voie de formation initiale.

- Cela passe par l'augmentation de la rémunération des apprentis. Vous avez choisi d'ailleurs en commission de supprimer le critère d'âge. Si cette modification peut apparaître comme attractive, sa disparition risque de faire beaucoup de perdants parmi les apprentis majeurs, et cette option n'a

pas été retenue par les partenaires sociaux. C'est pourquoi j'y suis défavorable.

- Par ailleurs, nous prévoyons une aide de 500 euros pour le permis de conduire.
- Ils auront aussi la possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage, et de faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, au contraire, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage », financée par le PIC.
- Par ailleurs, je salue votre proposition d'associer les maîtres d'apprentissage au jury d'examen des apprentis.
- En outre, pour répondre aux besoins différents et en évolution permanente des jeunes, nous voulons introduire un esprit de complémentarité entre apprentissage et statut scolaire, entre les formes pédagogiques via des passerelles et les campus des métiers regroupant toutes les filières.
- De même, nous allons développer « l'Erasmus pro » en complétant les dispositions que vous aviez adoptées lors de la ratification des ordonnances pour le renforcement du dialogue social.
- Enfin, à titre expérimental, il sera possible dans les outre-mer d'exécuter une partie du contrat d'apprentissage en partie à l'étranger pour favoriser les mobilités « régionales océaniques ». Et je tiens à cet instant à réaffirmer ma disponibilité à travailler avec l'ensemble des élus et des acteurs de ces territoires à l'opérationnalité des mesures du projet de loi et de l'ordonnance qu'il prévoit.

Par ailleurs, nous créons un nouveau dispositif puissant de « reconversion et promotion par l'alternance ». Baptisé « Pro A », il vise à permettre aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur rémunération, d'accéder à une formation qualifiante en alternance, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion.

Il permettra aussi de répondre aux besoins spécifiques des certains secteurs d'activité (notamment le secteur associatif, médico-social) et d'anticiper les reconversions liées aux mutations, tout en conservant l'emploi.

Ce dispositif est un élément clé qui s'inscrit en complément du plan de formation de l'entreprise, désormais, plan de développement des compétences, et du droit individuel, via le compte personnel de formation (CPF).

Le principe de droit individuel, introduit en 2014, était toutefois perçu comme trop formel, car ni accessible, ni à la hauteur des enjeux. C'est pourquoi, nous le transformons, par ce texte de loi, en un véritable outil d'émancipation sociale à la main des actifs, avec une protection d'une garantie collective.

Nous misons sur la transparence, et la capacité de chacun à décider pour soi : grâce à une application dédiée, chacun, avec son CPF et sans intermédiaire, pourra comparer la qualité des formations des organismes certifiés, la satisfaction des utilisateurs, et ainsi trouver la formation appropriée, s'inscrire et payer en ligne.

Par ailleurs, les droits acquis sur le CPF seront payés en euros. Loin d'entraîner une baisse des droits à la formation pour les salariés, la monétisation est un facteur puissant de lisibilité, d'effectivité et d'équité. Les droits actuels en heures privilégient ceux qui sont

déjà au plus haut niveau de qualification et qui, à nombre d'heures égales, se retrouvent à disposer d'un budget supplémentaire de formation.

Les droits augmentés seront de 500 euros pour tous, par an, et 800 euros pour les moins qualifiés, soit respectivement 5 000 et 8 000 euros sur dix ans. Par ailleurs, les personnes à mi-temps, qui sont à 80% des femmes, bénéficieront du même abondement annuel que les temps pleins.

Afin de garantir dans le temps l'actualisation régulière des droits acquis, vous avez modifié la clause de revoyure introduite à l'Assemblée Nationale, en prévoyant une revalorisation tous les trois ans sur la base d'un avis rendu par France compétences.

Par ailleurs, s'appuyer sur les nouvelles technologies pour faciliter l'accès aux droits, ne signifie pas s'exempter de tout accompagnement humain. Ainsi, tous ceux qui le souhaiteront pourront disposer d'un conseil en évolution professionnelle gratuit, et enfin financé par la mutualisation, pour les accompagner dans leurs projets professionnels, ainsi que l'ont souhaité les partenaires sociaux dans leur accord du 22 février dernier.

S'agissant de la désignation de l'opérateur du CEP, vous avez souhaité en commission attribuer cette compétence à la région et non à France compétences, considérant que cela participait d'un processus de recentralisation auquel vous êtes opposés.

Je tiens à rappeler que l'État n'a pas pour ambition de recentraliser l'offre de conseil en évolution professionnelle. En effet, il a été constaté que les actifs occupés bénéficient peu du CEP. L'ANI du 22 février 2018, nous incite à trouver une solution pour améliorer cette situation. Les partenaires sociaux ont fait le choix d'en confier la réalisation à de nouveaux opérateurs (sans remettre en cause ceux désignés par la loi de 2014 qui garantissent un accompagnement aux demandeurs d'emploi et aux personnes en situation de handicap).

Le projet de loi a donc pris acte de cette position en confiant à France compétences, établissement à pilotage quadripartite dans lequel siègent les régions, le soin d'établir un cahier des charges national et de lancer un appel d'offre qui bien évidemment prendra en compte les particularités régionales. Je tenais à faire cette précision essentielle, mais je ne doute pas que nous aurons l'occasion d'y revenir à plusieurs reprises dans nos débats.

Nous créons aussi un compte personnel de formation de transition, repris de l'ANI du 22 février. Il permettra de compléter le CPF, pour les salariés qui veulent se reconverter par des formations longues.

Par ailleurs, pour gérer le projet de transition professionnel, nous prévoyons la création au niveau régional de commissions paritaires interprofessionnelles dédiées à l'accompagnement des salariés. Agréées par l'État, elles seront aussi en charge de l'appréciation du caractère réel et sérieux du projet professionnel des salariés démissionnaires.

Par ailleurs, salariés démissionnaires comme indépendants bénéficieront, sous certaines conditions, du filet de sécurité de l'assurance chômage. Une personne ayant un projet professionnel – reconversion, création d'entreprise – pourra démissionner, être indemnisée par l'assurance chômage et donc disposer du temps nécessaire à la préparation de son projet. C'est un progrès majeur, que vous avez toutefois souhaité

encadrer plus strictement, en montant à 7 ans la durée de cotisation au régime d'assurance chômage.

Il est pourtant essentiel d'apporter une sécurité financière supplémentaire, et d'esquisser une nouvelle protection sociale active qui sécurise les mobilités sur le marché du travail, et prenne en compte la diversité des statuts au cours d'une vie professionnelle.

C'est pourquoi, je regrette profondément la suppression, en commission, des dispositions relatives aux travailleurs des plateformes, qui s'inscrivent dans notre démarche d'universalité progressive. Dans la mesure où en France comme dans de nombreux pays, ces nouvelles formes de travail explosent, il nous paraît injuste de laisser sans protection ces travailleurs indépendants au sens où il n'y a pas de lien de subordination avec la plateforme.

Le premier acte a été accompli par la loi du 8 août 2016 ; il concerne les accidents du travail. Il convient désormais de le compléter d'une part, par des règles, pour encadrer et sécuriser les conditions de travail des travailleurs indépendants. C'est le sens des chartes opposables qui permettraient de leur garantir des conditions de travail décentes, dignes, correctes, de façon à prévenir les risques. Je pense aux horaires et à la déconnexion.

Deuxièmement, et cela a été concerté avec les plateformes, ces travailleurs doivent avoir des droits accrus à la formation. Il importe qu'ils puissent acquérir une nouvelle qualification, de manière à évoluer vers d'autres formes de travail lorsqu'ils le souhaiteront. Il s'agit de faire en sorte qu'ils ne soient pas enfermés dans cette activité.

**II. Créer plus de droits pour chacun, garantis collectivement, nécessite d'amplifier leur effectivité, en levant toutes les barrières. Ainsi, l'accès du plus grand nombre à l'apprentissage repose sur un prérequis : le développement de l'offre de formation et libération de l'énergie des nombreux réseaux de qualité qui veulent s'investir davantage, mais aussi des certains secteurs ou encore d'entreprises qui veulent créer leur CFA en interne.**

C'est ce qui motive la fin de l'autorisation administrative délivrée actuellement par la région pour créer ou développer un CFA. C'était un cas unique en Europe !

Et j'insiste : on ne transfère pas l'autorisation administrative des régions aux branches, on la supprime. Ainsi, pas une branche, pas une région ni même l'État ne pourront empêcher le développement de l'apprentissage si le CFA est certifié et réunit des jeunes et des entreprises.

C'est le sens de la garantie de financement introduite dans le projet de loi : tout contrat entre un jeune et l'entreprise sera financé grâce à un mécanisme de financement au contrat, dont le montant sera déterminé par les branches professionnelles, et garanti par une péréquation interprofessionnelle.

Je tiens à rappeler que le coût au contrat existe pour les contrats de professionnalisation, qui se développent sans que personne n'ait à redire. Il permet de réguler les coûts par la qualité. Or, aujourd'hui on constate que pour un même diplôme en apprentissage, il existe des différences de coût au contrat très importantes entre les régions. Parfois le financement est extrêmement bas. Comment former un jeune avec 2 500 euros par an ? Si le coût au contrat est de 6 000 euros ou 7 000 euros, il va y avoir un appel d'air dans

les CFA. Et, par ailleurs, nous y reviendrons, il existera un complément à cette dotation, à la main des régions.

Pour inciter les entreprises à recruter en apprentissage, plusieurs dispositions pragmatiques sont introduites :

- Suppression de la procédure lourde d'enregistrement du contrat ;
- Adaptation pragmatique de la réglementation touchant à la durée du travail et à la rupture du contrat d'apprentissage ;
- Enfin, une seule aide qui sera directement versée aux entreprises ; au lieu de 4.

Enfin, nous nous assurons de la qualité des formations délivrées par deux leviers :

1) la certification des organismes de formation et des CFA

2) La « co-écriture » des titres et diplômes professionnels par les partenaires sociaux des branches professionnelles et par l'État. Je sais que vous êtes sensibles à cet indispensable partenariat entre les professionnels et les pouvoirs publics dans la construction et la rénovation des titres et diplômes professionnels. (MFR/APCMA...)

En matière de formation professionnelle, nous introduisons pour la première fois dans le code du travail une définition de l'action de formation, qui est souple et favorise l'innovation pédagogique et la formation à distance.

D'autre part, nous simplifions la réglementation du plan de formation, désormais intitulé, plan de développement des compétences.

Vous avez en outre réintroduit la possibilité par accord d'entreprise d'internalisation de la contribution CPF, issue de la loi de 2014. Nous y sommes défavorables, d'une part, parce que cette possibilité a été très peu utilisée par les entreprises, d'autre part, parce qu'elle va à l'encontre de la logique de personnalisation des droits CPF que nous poursuivons. Pour autant, comme vous, nous pensons que les logiques de co-construction par accord collectif, permettant à l'employeur d'abonder le CPF des salariés, sont à encourager. Le projet de loi le permet tout à fait.

Enfin, nous mettons en place des opérateurs de compétences qui remplaceront les organismes paritaires de collecte. Ils seront centrés sur le conseil et la GPEC.

En matière de gestion des contributions de l'alternance et de la formation, nous prévoyons aussi une simplification radicale :

- un collecteur : les URSSAF au lieu de 57 ;
- 12 gestionnaires au lieu de 40 ;
- une cotisation au lieu de deux.

La transparence, la fin de l'évaporation de la taxe d'apprentissage, et la mutualisation systématique vont permettre de financer le développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sans augmenter les prélèvements obligatoires.

Enfin, pour réguler le dispositif, au lieu de 4 organismes consultatifs et non-décisionnels dans lesquels les acteurs sont éparpillés, nous créons un établissement, que nous

voulons pleinement opérationnel : France compétences. Il regroupera l'État, les régions, les partenaires sociaux, ainsi coresponsables de la régulation du système.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi de renouer plus rapidement avec le travail, nous expérimenterons un dispositif de « journal de bord ». Il doit permettre de rendre les démarches de candidature plus efficaces, de prévenir le découragement, et de mieux préparer les entretiens avec les conseillers.

Ce dispositif s'accompagnera d'une redéfinition de l'offre raisonnable d'emploi, qui ne reposera plus sur des critères rigides, mais sera déterminée au plus près du terrain, par le dialogue avec le conseiller, pour tenir compte de la situation individuelle de chaque personne et des caractéristiques du marché du travail local.

En parallèle, nous mettrons une politique de contrôle plus juste et plus efficace, avec un barème de sanctions équitable et la simplification du prononcé des sanctions.

Vous avez ainsi en commission renforcé les droits à l'information des demandeurs d'emploi, s'agissant notamment de la radiation, tout en durcissant leurs devoirs dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, pour prendre en compte les difficultés de recrutement de certains secteurs.

Enfin, le projet de loi précise le rôle de l'État dans la détermination des règles d'indemnisation du chômage, afin de faciliter l'adaptation du régime d'assurance chômage aux évolutions du marché du travail, tout en préservant le rôle central des partenaires sociaux. Vous avez d'ailleurs précisé la place du Parlement dans le pilotage de l'assurance chômage en prévoyant la communication du document de cadrage de la négociation de la convention d'assurance chômage.

### **III. La création de nouveaux droits doit être au service de l'égalité réelle des chances.**

Nous veillerons à offrir un accès du plus grand nombre à l'apprentissage partout sur le territoire national. Nous prévoyons ainsi à la présence de référents handicap dans chaque CFA pour accompagner les jeunes, avec une majoration.

Nous accorderons également une attention particulière aux zones rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville, et aux outre-mer.

D'une part, nous voulons avec mon collègue, Jean-Michel BLANQUER, que tous les lycées professionnels puissent ouvrir des sections d'apprentissage, à commencer par les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En outre, une enveloppe de 250 millions d'euros dédiée à l'aménagement du territoire sera accordée aux régions. Elle aura vocation à compléter dans les zones rurales et dans les QPV le coût au contrat, dont nous considérons que les éléments constitutifs ne relèvent pas du niveau législatif.

Enfin, je tiens à rappeler que les régions resteront également le principal investisseur en matière d'apprentissage. Elles conservent ainsi leur fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE), dont les recettes sont dynamiques. Elles pourront ainsi influencer fortement la localisation des CFA, mutualiser les plateaux

techniques avec les lycées professionnels, et établir des contrats d'objectifs et de moyens avec les branches.

C'est aussi le sens de l'élaboration par les régions d'une stratégie pluriannuelle des formations en alternance que vous avez introduite en commission, mais dont le caractère prescriptif interroge au regard de son articulation avec les autres dispositions du projet de loi alors que nous souhaitons développer une culture du partenariat entre les différents acteurs sur la base d'un diagnostic partagé.

L'égalité des chances passe par la mutualisation du système de formation, qui permettra notamment de rééquilibrer l'écart dans l'accès aux compétences, des salariés peu qualifiés, notamment dans les TPE-PME. Une majoration de l'abondement annuel du CPF des salariés en situation de handicap est également prévue.

Cette disposition s'inscrit dans notre vision d'une société plus inclusive. Nous devons mobiliser tous les dispositifs de droit commun et faire en sorte que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés soit le vrai levier pour l'emploi direct des personnes handicapées. Grâce à ces mesures, je suis persuadée, que nous allons changer d'échelle en la matière et donner tout leur sens à nos valeurs républicaines de liberté, d'égalité et de fraternité.

C'est le sens des mesures qui ont été introduites dans le projet de loi. Elles résultent d'une concertation avec les partenaires sociaux et les associations, que nous avons menée avec ma collègue Sophie CLUZEL, Secrétaire d'État chargée du handicap.

Ces mesures s'appuient également sur la mission de votre collègue député Adrien TAQUET, ainsi que celle de Dominique GILLOT, Présidente de la CNDPH.

Toutefois, sans présager de la discussion sur les amendements à venir concernant les entreprises adaptées, je ne peux que regretter que vous ayez préféré différer l'entrée en vigueur des dispositions résultant de la deuxième phase de concertation, en supprimant l'habilitation à légiférer par ordonnances sur le financement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Rétablir l'égalité des chances, c'est aussi agir efficacement et résolument en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conformément à ce que le Gouvernement avait annoncé dès le 7 mars, le projet de loi comporte des avancées majeures, issu d'une intense concertation avec les partenaires sociaux, sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et sur l'égalité professionnelle. Ces mesures s'inscrivent dans l'engagement présidentiel de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes, la grande cause du quinquennat.

Ainsi nous passons d'une obligation de moyens à une obligation de résultat quant à l'égalité salariale à travail de valeur égale.

- J'ai d'ailleurs confié une mission à Sylvie LEYRE, DRH France de Schneider Electric pour en définir la méthodologie.
- S'agissant de la prévention du harcèlement, vous avez adopté des mesures de formation, de sensibilisation et responsabilité de l'ensemble des acteurs.

Établir l'égalité des chances, c'est évidemment lutter contre le travail précaire, que subissent là aussi un grand nombre de femmes. A cette fin, nous avons donné aux partenaires sociaux des branches professionnelles, le soin de négocier des objectifs de réduction du nombre de contrats précaires. Aussi je regrette profondément la suppression de l'article 29, qui permettait de mettre en place par décret en Conseil d'État, un système de bonus-malus, dont l'Assemblée Nationale avait précisé qu'il pouvait prendre en considération le secteur d'activité pour la modulation du taux des contributions patronales d'assurance chômage ; et s'agissant du secteur de l'intérim, imputer les missions d'intérim aux entreprises utilisatrices, pour les responsabiliser dans la lutte contre la précarité excessive.

C'est enfin parce qu'elle constitue un outil efficace contre la précarisation des travailleurs, que le Gouvernement vous proposera de pérenniser l'expérimentation, initiée en 2015, du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire. Les acteurs du secteur en ont fait une utilisation importante qui a permis une intégration durable dans l'emploi de travailleurs temporaires.

Notre objectif à tous est de développer l'emploi durable, et de qualité. Comme plusieurs d'entre vous l'ont recommandé, la lutte contre le travail précaire réclame d'adopter une réforme globale et cohérente de notre système d'assurance chômage, qui incite trop souvent employeurs et demandeurs d'emploi à multiplier les contrats courts. Ceci réclame également d'impliquer les partenaires sociaux dans la refonte des règles du système qui favorisent la précarité. Pour cette raison, le gouvernement vous proposera d'introduire dans le titre II du projet de loi un amendement permettant aux partenaires sociaux d'ouvrir une négociation dès septembre, dans le nouveau cadre de gouvernance permis par l'article 32 du projet de loi.

Mesdames, Messieurs les Sénateurs,

De tous les actes, le plus complet est celui de construire, écrivait Paul VALÉRY.

Il est un acte encore plus complet me semble-t-il. Celui de donner à chacun, notamment aux plus vulnérables, les moyens de construire librement leur propre voie de réussite professionnelle, avec des protections collectives, c'est-à-dire de choisir l'espace dans lequel ils pourront avoir davantage confiance en eux, pour oser s'engager dans des projets, exprimer tout leur talent, le transmettre et contribuer ainsi à la société toute entière.

Investir dans leur potentiel parce que nous croyons et avons confiance en eux, c'est que vous propose ce projet de loi.

Cette confiance dans les acteurs de terrain, les entreprises, les actifs, je sais que nous l'avons partagée pendant nos discussions sur les ordonnances.

Il nous faut aujourd'hui lui donner un second souffle pour remporter la bataille mondiale des compétences, gage de performance économique et de progrès social collectif, et d'attractivité de nos territoires.

Mobilisons-nous donc pour créer cet espace d'émancipation sociale par le travail, en ouvrant largement, par ce projet de loi, le champ des possibles.

## Élisabeth BORNE



Site du ministère du travail

*Née à Paris le 18 avril 1961. Diplômée du Collège des ingénieurs, de l'École nationale des ponts et chaussées et de l'École polytechnique, elle est ingénieure générale des ponts, des eaux et des forêts. Elle intègre le ministère de l'équipement en 1987 comme chef du bureau des effectifs et de l'organisation à la direction du personnel avant de rejoindre la direction régionale de l'équipement d'Ile de France (1989 - 1991). Conseillère technique au cabinet du ministre d'État, ministre de l'éducation nationale (1989 - 1991) puis du ministre d'État, ministre de l'éducation nationale et de la culture (1991 - 1993). Nommée directrice de la Sonacotra (1993 -1996), puis chargée de la sous-direction des chemins de fer à la direction des transports terrestres au ministère de l'équipement, elle est ensuite conseillère technique chargée des transports puis conseillère chargée de l'urbanisme, de l'équipement, du logement, des transports et de la ville au cabinet du Premier ministre (1997 - 2002). Nommée directrice de la stratégie de la SNCF (2002 - 2007), elle rejoint la société Eiffage comme directrice des concessions (2007 - 2008). Elle est ensuite directrice générale de l'urbanisme de la Ville de Paris (2008 - 2013). Nommée préfète de la région Poitou-Charentes et préfète de la Vienne (2013 - 2014), elle est ensuite directrice de cabinet de la ministre de l'écologie (2014 - 2015). Elle est nommée présidente-directrice générale de la RATP (2015 - 2017). Ministre des transports auprès du ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire (17 mai 2017 - 16 juillet 2019), elle conduit la réforme de la SNCF. Nommée ministre de la transition écologique et solidaire (16 juillet 2019 - 3 juillet 2020), elle fait voter la loi énergie-climat. Nommée ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion (6 juillet 2020), elle récupère le dossier des retraites précédemment dévolu au ministère des solidarités et de la santé.*



**Examen des crédits de la mission « Travail-Emploi »  
(Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, 28 octobre 2020)**

Je remercie votre commission d'avoir accepté le report de cette audition. Je suis confuse que vous ayez été prévenus très tardivement mais nous avons une réunion avec les partenaires sociaux à propos du contexte sanitaire et des mesures qu'il implique. Après la conférence sociale de lundi dernier, le dialogue social est plus important que jamais afin de partager le diagnostic et d'échanger sur les réponses à y apporter dans ce contexte inédit. Je salue la très grande responsabilité dont les partenaires sociaux ont fait preuve hier. Chacun a conscience de la difficulté de la situation sur le plan sanitaire, de même que de la fragilisation de notre pays sur le plan économique et social. Nos échanges étaient donc empreints d'une grande gravité.

Je suis très heureuse de vous retrouver et de répondre à vos questions sur le projet de loi de finances pour 2021.

Le budget du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion est ambitieux ; il mobilise des moyens sans précédent, à la hauteur des circonstances, et doit nous permettre de traiter et de surmonter les conséquences économiques et sociales de la crise.

Ce budget de relance inclusive a été largement co-construit avec les collectivités, les partenaires sociaux et les acteurs de terrain, conformément à la volonté de concertation qui anime le Gouvernement.

Pour 2021, les crédits alloués au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion reposent sur deux volets.

Tout d'abord, les crédits de la mission Travail et emploi, indépendamment de l'action de relance, augmentent de 400 millions d'euros car nous souhaitons intensifier l'effort d'inclusion de tous dans l'emploi, conformément aux trajectoires prévues avant la crise.

S'ajoutent ensuite à cet effort les crédits exceptionnels de la nouvelle mission Plan de relance : 10 milliards d'euros sont ainsi alloués à mon ministère sur les 22 milliards d'euros de crédits de paiement ouverts pour 2021. Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion est donc destinataire de près de la moitié des crédits de paiement de France Relance en 2021, ce qui montre à quel point les politiques de l'emploi et de l'insertion sont un pilier essentiel du plan de relance.

Ces politiques doivent permettre de surmonter les crises grâce à la formation, de renforcer la compétitivité de nos entreprises, de préserver et de développer les emplois et les compétences.

Le budget « socle » de mon ministère, hors relance, s'élève à 13,2 milliards d'euros et nous proposerons au vote du Parlement l'application ou le renforcement d'un certain nombre de mesures à la suite des récentes annonces du Président de la République et du Premier ministre dans le cadre du renforcement de la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté.

Tous les dispositifs de formation et d'accompagnement vers l'emploi des jeunes et des salariés sont renforcés. Le plan d'investissement dans les compétences (PIC), doté de 14

milliards d'euros de crédits pour le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion sur l'ensemble du quinquennat, fait l'objet d'un nouvel engagement de 3,3 millions d'euros. Les crédits de l'aide unique à l'apprentissage augmentent de près de 150 millions d'euros. La garantie jeunes et les parcours contractualisés d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) sont dotés de plus de 70 millions d'euros supplémentaires, hors plan de relance.

Les fonds destinés aux dispositifs d'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi sont également renforcés. Nous augmentons de plus de 204 millions d'euros les crédits alloués aux dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE), dont 62 millions d'euros issus du plan de relance. L'ensemble de ces crédits permettra l'accueil de 35 000 jeunes supplémentaires dans l'IAE et de 25 000 dans la création d'entreprises.

En outre, conformément aux annonces récentes du Premier ministre, nous proposerons au Parlement de renforcer encore le dispositif de 30 000 places supplémentaires et d'augmenter en conséquence les crédits de la mission de 150 millions d'euros.

Nous augmentons également de 23 millions d'euros le budget alloué aux entreprises adaptées, qui incluent dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en coordination avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et l'emploi accompagné.

Nous maintenons le nombre de contrats aidés, hors plan de relance, notamment les 100 000 parcours emploi compétences (PEC). Dans le cadre des récentes annonces du Premier ministre, nous vous proposerons également d'augmenter le budget de 120 millions d'euros afin de renforcer le dispositif dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les zones rurales, en faisant passer le taux de prise en charge à 80 % et en doublant la cible en termes de volume.

Nous attribuons aux emplois francs consacrés aux QPV 93 millions d'euros supplémentaires d'autorisations d'engagement, lesquels bénéficieront à plus de 33 000 nouvelles entrées en emplois francs.

Nous dotons d'un budget de 23 millions d'euros l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » afin d'en financer la deuxième phase et dont la CMP, en effet conclusive, vient de permettre l'adoption du principe.

Les enjeux de mobilité sont essentiels pour l'insertion : une personne en insertion sur deux a déjà refusé un travail ou une formation en raison de ce problème. Le Gouvernement, en lien avec les collectivités locales, proposera donc au Parlement de voter une mesure nouvelle pour soutenir des plateformes mobilité et faciliter l'achat d'un véhicule pour les personnes en insertion.

Enfin, le service public de l'insertion et de l'emploi annoncé par le Président de la République à la fin de 2018 devrait se déployer dans trente territoires en 2021, puis dans trente-cinq nouveaux territoires en 2022. Nous proposerons au Parlement d'y consacrer 30 millions d'euros.

Ce budget « socle » de mon ministère est considérablement renforcé, quasiment doublé, grâce aux crédits de relance qui lui sont affectés et à ceux que nous allons proposer au vote du Parlement dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté.

Avec 10 milliards d'euros de crédits de paiement ouverts en 2021, France Relance permet de conduire un effort d'investissement sans précédent pour développer les compétences de nos concitoyens.

Notre première priorité, c'est la sauvegarde et le développement des emplois : près de 8 milliards d'euros lui sont consacrés. Nous faisons un effort substantiel de 7,6 milliards d'euros, dont 2,2 milliards d'euros sont financés par l'UNEDIC, pour prendre en charge l'activité partielle et la formation des salariés pendant leur temps non travaillé, en activité partielle ou en activité partielle de longue durée.

Une partie de ces fonds doit également financer la reconversion des salariés dans le cadre des trois dispositifs conçus avec les partenaires sociaux et les entreprises qui ont été présentés ce lundi à la conférence du dialogue social.

Deuxièmement, notre urgence, c'est de donner à tous les jeunes, quelle que soit leur situation, des solutions d'insertion dans l'emploi. Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pilote la plus grande partie des 6,7 milliards du plan « 1 jeune, 1 solution », répartis entre trois ministères, soit 5,7 milliards, dont 3,6 en 2021.

Comme vous le savez, nous créons des primes exceptionnelles pour encourager l'embauche des jeunes et la signature de contrats en alternance. Par ailleurs, la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle a été votée avant-hier. Nous ouvrons également 300 000 parcours et contrats d'insertion sur mesure en renforçant les moyens qui leur sont déjà consacrés par le budget « socle ».

Pour accompagner tous les jeunes vers l'emploi, nous ouvrons 80 000 nouvelles places en PACEA et 50 000 nouvelles places en garantie jeunes, soit une augmentation de 50 %. Pour insérer dans l'emploi les jeunes qui connaissent le plus de difficultés, nous ouvrons, au-delà des places dans l'IAE et dans l'accompagnement à la création d'entreprises, de nouveaux contrats aidés, notamment 60 000 contrats initiative emploi, 60 000 nouvelles places en PEC, en plus des 20 000 déjà prévues dans le « socle ». Enfin, nous renforçons fortement le budget des missions locales en leur allouant 100 millions supplémentaires, ce qui porte leur enveloppe à 472 millions d'euros.

Troisièmement, nous investissons plus de 1,7 milliard d'euros, dont 1 milliard d'euros dès 2021, dans les formations aux métiers d'avenir ou en tension. Notre objectif est de permettre l'accès à un emploi durable des jeunes, des demandeurs d'emplois et des salariés en reconversion.

Dans ce cadre, nous engageons tout d'abord 500 millions dès 2021 sur 1,2 milliard d'euros au total, pour ouvrir 200 000 formations aux métiers d'avenir s'adressant aux jeunes.

Ensuite, nous mobilisons près de 500 millions d'euros pour financer un vaste plan de digitalisation de l'offre de formation continue en France.

Par ailleurs, le budget 2021 présente de solides garanties de bonne exécution et d'efficacité des crédits alloués à mon ministère.

Tout d'abord, les conditions d'exécution du budget seront souples afin de garantir une efficacité maximale des dépenses. En effet, il sera possible de redéployer les crédits selon le niveau d'avancement des programmes grâce à un pilotage à la maille des territoires. Ensuite, les dépenses de fonctionnement, notamment de personnels, participent à l'effort de maîtrise des finances publiques par l'État.

Le ministère est contributeur mais, compte tenu de la crise, j'ai veillé à ce que des ajustements en gestion soient consentis en fonction de la hausse de la charge de travail liée à la crise à travers des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) dans les services déconcentrés du ministère et à Pôle emploi.

Enfin, le projet de loi de finances comporte quelques évolutions législatives proposées par le Gouvernement.

Tout d'abord, pour rétablir la situation de l'opérateur France compétences, un plan d'action est en cours pour produire des effets à brève échéance. De manière plus structurelle, le Gouvernement propose de doter cet opérateur d'une règle d'or visant son retour à l'équilibre à compter de 2022.

Par ailleurs, comme vous avez pu le constater dans le cadre de l'examen de la mission Engagements financiers de l'État, le Gouvernement propose de relever le plafond de la garantie de l'UNEDIC d'un montant de 10 milliards d'euros supplémentaires.

Au-delà, en tant que ministre de l'emploi et de l'insertion, je m'assurerai que les secteurs bénéficiaires de France Relance s'engagent pour l'emploi, notamment à travers des clauses en faveur de l'apprentissage et de l'insertion, dans le cadre de marchés publics comme privés.

Déjà, des signaux de mobilisation nous remontent du terrain.

En août et septembre, les embauches ont un peu augmenté : + 1,3 % par rapport à 2019 pour les jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDD de plus de trois mois ou en contrat à durée indéterminée (CDI) – près de 700 000 recrutements au total, ce qui est très rassurant.

Les primes à l'embauche des jeunes montent en charge. Les premiers chiffres montrent que le processus fonctionne bien – 43 000 demandes de primes entre le 1er et le 20 octobre – mais nous n'en sommes encore qu'au démarrage, moins de 10 % de réalisation de l'objectif ayant été réalisé.

La mobilisation de l'aide pourrait rapidement s'accélérer en raison des embauches qui ont eu lieu, ce que confirme une enquête menée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, la part des entreprises de plus de dix salariés identifiant bien l'aide recouvrant 40 % des salariés du pays.

De la même manière, les perspectives de l'apprentissage sont positives, même si les demandes formelles de prime à l'apprentissage ne font que démarrer. Les derniers chiffres témoignent d'une dynamique très positive des conclusions de contrats, avec 314 000 contrats conclus. Si elle se poursuit, et nous ferons tout pour, nous aurons retrouvé le niveau de 2019, qui était une très belle année pour l'apprentissage. Là encore, l'enquête

montre que la part des entreprises de plus de dix salariés ayant l'intention de recourir à l'aide représente un salarié sur deux.

Ce budget entend poursuivre la construction d'une « société des compétences », que la crise a rendue plus que jamais nécessaire. Elle repose sur l'idée, défendue dès le début du quinquennat par le Président de la République, que le travail est un facteur d'émancipation individuelle et de cohésion nationale, et que la formation constitue la meilleure des protections face aux crises.

Je suis prête à répondre à vos questions et à écouter les propositions d'enrichissement du texte que formulera votre commission.

Je vais tenter de répondre au plus grand nombre de questions possible, quitte à compléter mes réponses par écrit si je n'ai pas le temps de traiter certains points.

En ce qui concerne l'articulation des missions Plan de relance et Travail et emploi, nous avons fait le choix de présenter une mission de relance cohérente, pour montrer notre effort face à la crise, mais aussi parce que France Relance nous donne une souplesse qui nous permettra de réallouer les crédits le cas échéant selon l'évolution de la crise sanitaire et ses conséquences sur l'activité économique et sur l'emploi. Cela complique évidemment la compréhension des moyens consacrés à la politique du travail, de l'emploi et de l'insertion, que j'ai essayé de retracer.

S'agissant plus précisément de l'activité partielle, le recours à cette dernière, auparavant peu utilisée par les entreprises, a changé de dimension avec la crise, mais lors de la sortie de crise que nous espérons tous, nous pourrions rapatrier les crédits afférents vers la mission Travail et emploi.

Les finances de l'UNEDIC sont très affectées, ce qui rejaillira sur le budget de Pôle emploi avec deux ans de décalage, compte tenu des règles de fonctionnement en vigueur ; je veillerai naturellement à ce que ces pertes soient compensées pour Pôle emploi. À plus court terme, un chantier de l'agenda social est le cantonnement de la dette liée au covid pour l'ensemble des comptes sociaux et son effet sur l'assurance chômage. Un autre chantier concerne la gouvernance et le pilotage financier de l'assurance chômage, qui devraient précisément donner aux partenaires sociaux des leviers pour organiser le rééquilibrage des comptes sans avoir à absorber le choc de la « dette covid », qui doit faire l'objet d'un traitement spécifique.

S'agissant des emplois francs, nous renforçons le soutien de l'État en revalorisant la prime due la première année. Cela nous permet de nous fixer l'objectif de 33 000 entrées en 2021, soit autant que depuis le lancement du dispositif en avril 2018. Je suis cependant convaincue que l'argent, en la matière, n'est pas tout : pour que les jeunes des QPV accèdent à l'emploi, il faut les accompagner, faire comprendre aux entreprises que nous sommes là pour leur enseigner des codes qu'ils ne maîtrisent pas nécessairement et qu'elles doivent s'interroger sur la manière de les intégrer. J'ai donc demandé à mes services d'œuvrer à compléter le dispositif et les primes par un accompagnement vers et dans l'emploi – avant l'embauche, pendant l'embauche et après.

S'agissant de l'apprentissage, c'est vrai, la part des formations post-bac augmente. Nous devons rester très vigilants à deux niveaux. Tout d'abord, nous devons faire attention au travail des prescripteurs qui accompagnent les jeunes vers des formations infra-bac. Par

ailleurs, nous avons engagé une discussion avec le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour que les financements affectés aux formations post-bac ne cannibalisent pas l'ensemble des moyens dédiés à l'apprentissage, ce qui pourra se traduire par un plafonnement du coût-contrat pour ces formations. En effet, les coûts contrats sont parfois extrêmement élevés, pour des formations qui pouvaient très bien être suivies auparavant, sans recourir à l'apprentissage et donc sans ces financements au contrat. Il me paraît donc raisonnable de plafonner le coût contrat pour les formations supérieures.

Pour ce qui est de France compétences, l'objectif est de parvenir à un équilibre – je vois mal comment il pourrait en aller autrement. Bien évidemment, il ne s'agit pas de pénaliser l'action de l'opérateur mais nous souhaitons que la gouvernance quadripartite prenne toute sa place, notamment face à un opérateur dont les recettes sont définies mais dont les dépenses sont dites de guichet. Cela ne signifie pas renoncer aux politiques prioritaires, en particulier l'apprentissage qu'il n'est pas question de freiner, mais nous nous sommes peut-être montrés un peu trop généreux lors de la fixation du coût contrat — au-delà de ce que je viens d'expliquer pour l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Nous devons pouvoir disposer de ce type de leviers de régulation. Par ailleurs, nous devons nous pencher sur des sujets de trésorerie, notamment pour rééquilibrer le profil entre les encaissements et les décaissements de l'opérateur. Celui-ci a été créé récemment mais il est important que la gouvernance quadripartite s'empare pleinement de son pilotage. C'est bien le sens de la règle d'or qui a été proposée.

Concernant le CPF, un quart des bénéficiaires avait fait basculer ses droits à la formation acquis au titre de l'ancien DIF vers son compte CPF. Nous avons donc choisi de reporter à nouveau la date limite pour basculer d'un dispositif à l'autre. Il est important que chacun se saisisse de cet outil. D'ailleurs, nous enrichissons le CPF. Ainsi, dans le cadre du plan jeunes, nous ferons apparaître sur le CPF l'ensemble des formations gratuites auxquelles un jeune peut accéder, notamment les formations financées par le PIC. Depuis septembre, les employeurs peuvent abonder les comptes CPF de leurs salariés. Par ailleurs, dans le cadre du plan de relance, le Gouvernement a décidé d'investir pour des formations orientées vers les secteurs d'avenir – la transition écologique, la transition numérique, la santé etc. Ce dispositif doit devenir une référence dans l'esprit de tous les salariés. Nous comptons communiquer auprès des employeurs et des salariés mais aussi enrichir le CPF pour que chacun s'empare de cet outil d'émancipation.

Monsieur Didier BAICHERE, pour accélérer le déploiement du plan jeunes, nous avons d'abord besoin que les territoires s'en saisissent. Je m'appuie sur les préfets de région pour instaurer des gouvernances à l'échelle locale qui associent les collectivités et les partenaires sociaux. Nous avons également demandé aux préfets de région de travailler avec les préfets de département afin de décliner, le cas échéant à l'échelle des bassins d'emploi, des objectifs territoriaux partagés. Nous allons créer une nouvelle application qui devrait être disponible dans les tout prochains jours afin de rendre lisible l'ensemble de ces dispositifs. Nous avons voulu proposer, par le plan jeunes, une réponse adaptée à chacun. En contrepartie, nous devons clarifier l'ensemble pour que les jeunes identifient toutes les solutions de proximité auxquelles ils ont accès. Enfin, les parlementaires, peut-être mieux informés que les autres de toutes ces propositions, ont un rôle important à jouer pour les faire connaître.

Le dialogue social joue un rôle majeur pour surmonter la crise que nous traversons, en particulier pour permettre la reprise de l'activité à l'issue du confinement. Pas moins de 9

000 accords ont été signés pour mettre en œuvre les mesures sanitaires au sein des entreprises. Relevons également que 3 600 accords d'activité partielle de longue durée sont à présent entrés en vigueur dans les entreprises. On est encore capables, pour des sujets compliqués, de se projeter dans les prochains mois, d'anticiper le devenir de l'activité, de répartir l'activité entre les salariés, dans le cadre d'accords majoritaires, de mettre à profit les périodes non travaillées pour mettre en place des formations – c'est peut-être cette étape qui est encore devant nous. Je trouve remarquable que l'on y ait réussi.

La conférence sociale qui s'est tenue à Matignon en début de semaine mais aussi la réunion d'hier soir ont mis en évidence le très grand esprit de responsabilité des partenaires sociaux, que je salue. Le dialogue social finit toujours par porter ses fruits. C'est grâce au dialogue social que les entreprises ont bien voulu se saisir du plan jeunes. Le dispositif d'activité partielle de longue durée est une proposition des partenaires sociaux. Quant à celui qui permettra d'accompagner la reconversion des salariés des entreprises qui subissent une baisse durable de leur activité, vers des secteurs qui recrutent, il s'est, là encore, élaboré grâce au dialogue social.

J'ai toujours cru, quelles que soient les circonstances, au dialogue social mais la crise que l'on traverse nous démontre qu'il fonctionne dans notre pays.

Monsieur Stéphane VIRY, il est majeur, pour la cohésion de notre pays, de favoriser l'insertion, de donner à chacun une qualification, de permettre à chacun de se former pour trouver un emploi. Nous nous y efforçons grâce à un ensemble de dispositifs qui permettent de maintenir les gens dans l'emploi – activité partielle, activité partielle de longue durée, dispositifs de reconversion pour changer de métier sans passer par le statut de demandeur d'emploi. Ces mesures contribuent à marquer la place du travail dans notre pays.

Nous avons également mobilisé Pôle emploi, notamment en direction des métiers en tension. Je ne sais pas si ce terme convient mais c'est une manière de répondre à l'une des questions qui a été posée au sujet des métiers du soin et de l'accompagnement. Il est tout de même paradoxal qu'au plus fort de cette crise, nous nous retrouvions avec d'un côté, une forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi et de l'autre, des difficultés pour recruter dans des secteurs essentiels comme le soin ou l'accompagnement. Bien évidemment, il faut prévoir des formations, et j'en profite pour répondre d'ores et déjà à Mme DUBIÉ que nous ouvrirons, grâce au financement exceptionnel du plan de relance, 6 000 formations d'infirmiers supplémentaires, 6 400 formations d'aides-soignants et 3 600 formations d'auxiliaires de vie.

Au-delà du problème de la formation, il faut pouvoir trouver les personnes qui acceptent de s'engager dans ces métiers, ce qui pose la question de l'attractivité et du déroulement de carrière. Nous en parlons avec Mme Brigitte BOURGUIGNON. En tout cas, Pôle emploi, pour revenir à la question de M. VIRY, est très mobilisé pour ces métiers, comme il peut l'être pour ceux du bâtiment et des travaux publics. Le contexte économique est compliqué mais le plan de relance prévoit de nombreux outils qui permettront d'accompagner les collectivités territoriales pour soutenir le secteur du bâtiment public et des travaux publics. Encore faut-il avoir les salariés formés pour accéder à ces métiers. Nous avons donc mobilisé Pôle emploi pour distinguer, parmi les demandeurs d'emploi, ceux que l'on pourrait orienter vers les métiers du bâtiment et des travaux publics.

Dans le contexte actuel, il faut savoir faire preuve d'imagination. C'est vrai, nous avons appuyé le plan jeunes sur des dispositifs existants car nous avons eu peur de prendre du retard en en créant de nouveaux. Cela étant, peut-être reste-t-il des trous dans la raquette au niveau des mécanismes qui permettent d'accompagner les jeunes. Pour les combler, il est nécessaire de nous informer des cas où certains jeunes n'auraient pas pu être accompagnés vers une qualification, une formation, un emploi pour que nous adaptions nos dispositifs. Quant aux personnes les plus éloignées de l'emploi, vous aurez noté l'effort consenti pour les insérer par l'activité économique. Soyons clairs : il est important de prévoir des financements pour créer des postes supplémentaires à condition que les entreprises d'insertion aient accès à des marchés. C'est le sens de la réflexion confiée à Thibaut GUILLUY, haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises. C'est en tout cas le sens des achats inclusifs : nous devons parvenir, par l'intermédiaire des achats publics et privés, à donner de l'activité à ces entreprises d'IAE, si l'on veut répondre à la diversité des situations.

Pour ce qui est du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi, nous avons pris du retard dans les objectifs initialement fixés en raison de la crise sanitaire. En tout cas, au 1er janvier 2021, l'offre de service intégré des demandeurs d'emploi en situation de handicap devrait être déployée sur 220 agences de Pôle emploi, le déploiement à la totalité des 930 agences de Pôle emploi et des 98 agences Cap emploi étant prévue pour avril 2021. Heureusement, nous avons pu nous appuyer sur une phase pilote qui nous a permis de bien concevoir le dispositif et d'échapper à une vision quelque peu hors sol de ces sujets. La construction est bien engagée et le groupe de travail qui réunit l'ensemble des contributeurs de données a transmis ses propositions, qui seront prises en compte.

S'agissant de la contractualisation des dépenses engagées au titre du programme 103, dans le cadre des contrats de plan État-région, nous souhaitons maintenir, pour les contrats de plan 2021-2027, les crédits précédemment prévus entre 2015 et 2020. L'État signera également des accords régionaux de relance avec les régions, à hauteur de 3 milliards d'euros, notamment pour travailler sur les dispositifs du plan « 1 jeune, 1 solution », dont les objectifs ont d'ores et déjà été déclinés à l'échelle régionale.

Monsieur Paul CHRISTOPHE, le nombre d'allocataires du RSA augmente dans tout le territoire, ce qui nous conduit à accélérer le déploiement du service public de l'insertion et de l'emploi. Des expérimentations devaient être menées dans quatorze départements mais la crise a interrompu les démarches engagées. Nous avons la ferme intention d'avancer au cours de l'année 2021 dans trente départements, et dans trente-cinq supplémentaires en 2022. Il me semble indispensable que chaque personne éloignée de l'emploi puisse s'adresser à un référent unique, que l'on puisse proposer un accompagnement global, régler les problèmes de systèmes d'information, afin d'assurer un véritable suivi de ces personnes. C'est le sens des crédits qui vous seront proposés pour lancer l'expérimentation dans trente départements en 2021.

Madame Valérie SIX, je ne peux vous laisser dire que la réforme de la santé au travail est au point mort. Ce n'est pas, en tout cas, la vision qu'en ont les partenaires sociaux. Vous le savez, j'échange régulièrement avec eux et ce point figure à l'agenda social. Cela étant, lorsque les partenaires sociaux négocient entre eux, il est bien évident que le Gouvernement les laisse faire. C'est notamment le cas dans le domaine de la santé au travail. Nous avons à nouveau échangé récemment à ce sujet avec les partenaires sociaux : ils ont confiance dans les chances d'aboutir à un accord sur ce sujet majeur. À ce stade, nous allons continuer à leur faire confiance. Nous leur avons dit, lors de la

conférence du dialogue social, lundi dernier, que le Gouvernement se tenait à leur disposition et que les vecteurs législatifs nécessaires pour concrétiser ces accords seraient ensuite trouvés — je ne pense pas que les parlementaires me contrediront.

Concernant les maisons de l'emploi, il a été entendu, suite à la création de Pôle emploi et au constat, dressé à l'époque, du caractère limité de la couverture du territoire par ces maisons de l'emploi, qu'elles concentreraient leur action sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriales ou sur les clauses sociales, tout en se plaçant dans une logique d'appels à projets grâce à des financements provenant, par exemple, du PIC ou du Fonds social européen. Je connais l'attachement des parlementaires à ce sujet et je suppose que les amendements seront nombreux. Nous y serons attentifs.

La coopération entre Pôle emploi et les missions locales est essentielle. Un jeune ne doit pas être pénalisé parce qu'il aurait frappé à la porte de Pôle emploi au lieu d'une mission locale. C'est pour cette raison que, dans le cadre du plan jeunes nous avons fixé des objectifs communs entre les missions locales et Pôle emploi en les invitant à s'organiser pour travailler ensemble. Nous avons un besoin impératif, urgent, massif, de missions locales dans la période que nous traversons, ce qui explique que nous ayons renforcé leurs moyens. Je n'ai pas été alertée sur d'éventuelles difficultés qu'elles pourraient rencontrer, alors que l'on échange régulièrement avec le président de l'union nationale des missions locales. S'il a des messages à nous transmettre, nous serons à son écoute. Il est très important, du fait de la période qui s'annonce, de s'assurer que les missions locales ont tous les moyens nécessaires pour accueillir les jeunes qui en auraient besoin. J'y veillerai personnellement.

J'enchaîne avec le FDI. Le défi de l'IAE est considérable puisque nous avons la volonté de créer 65 000 places supplémentaires en 2021. C'est adapté au contexte actuel mais il faut que nous ayons les marchés pour ces structures d'IAE et que nous soyons capables d'accompagner leur transformation. Nous devons, pour cela, utiliser avec souplesse les moyens, qu'il s'agisse de l'aide au poste ou des financements du FDI, comme en 2020. En tout cas, il faudra lever tous les freins au développement des structures d'IAE.

Par ailleurs, le Premier ministre a annoncé le nouveau report, de trois mois, de la réforme de l'assurance chômage. Pour autant, le Gouvernement est attaché à cette réforme dont les objectifs ne sont pas remis en cause par la crise : encourager les entreprises à proposer des emplois de meilleure qualité. Nous sommes les champions d'Europe des contrats courts alors qu'ils fragilisent grandement les salariés, en particulier dans la crise actuelle. L'objectif d'inciter les entreprises à améliorer la qualité de l'emploi reste valable. On doit toujours gagner à reprendre un emploi plutôt qu'à rester demandeur d'emploi. Pour autant, il faut prendre en compte le contexte. Les chiffres du troisième trimestre, qui viennent de nous être communiqués, montrent que la situation n'était pas si mauvaise. Si le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A avait fortement augmenté en raison de la crise, au deuxième trimestre, cette hausse s'est réduite de deux tiers par la suite et cette tendance s'est poursuivie en septembre.

Ces résultats ne nous empêchent pas de porter une attention particulière à certaines évolutions, notamment l'augmentation de 200 000 demandeurs d'emploi non indemnisés par rapport à février, ce qui est certainement lié à l'augmentation du nombre de bénéficiaires du RSA. On constate également que certains salariés précaires, qui parvenaient à avoir un niveau de vie satisfaisant en combinant les revenus qu'ils tiraient de l'enchaînement de CDD courts et les allocations de demandeur d'emploi, n'y

parviennent plus dans la période actuelle. Pour remédier à cette situation, nous proposons des mesures en direction des entreprises afin de soutenir l'activité, comme le dispositif de l'activité partielle. Nous avons pris des dispositions pour favoriser l'embauche – je vous renvoie à tout ce qui concerne l'insertion par l'activité économique.

Récemment, le Premier ministre a annoncé des mesures pour renforcer le plan de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale. Je reste très vigilante à la situation des personnes qui avaient signé des contrats courts ou précaires. Nous en discuterons dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage. Je ne sais pas si les décisions que le Président de la République prendra pour faire face à la crise sanitaire nous amèneront à prévoir des mesures exceptionnelles pour indemniser le chômage de tous les demandeurs d'emploi mais nous devons, quoi qu'il en soit, nous pencher sur le sort des travailleurs qui alternent périodes de chômage et périodes d'emploi. On insiste beaucoup pour que Pôle emploi identifie les personnes susceptibles d'être fragilisées par la crise mais, finalement, on se rend compte que tous les secteurs recourent au contrat court, pas seulement celui de l'événementiel ou du tourisme. Nous devons avoir une vision globale du problème des personnes fragilisées du fait de leur modèle de revenus qui, en enchaînant contrats courts et indemnisation chômage, ne fonctionne plus en période de crise. Plus structurellement, nous devons également prévoir des mesures pour sécuriser ces personnes fragilisées et en grande précarité, qui parviennent encore à s'en sortir en temps normal, mais ne le peuvent plus en temps de crise. Le travail est engagé et nous l'évoquerons avec les partenaires sociaux dans le cadre des discussions que nous menons autour de la réforme de l'assurance chômage.

Monsieur PERRUT, la lecture du budget n'est pas simple, mais je vous assure que tous les moyens pour les missions locales sont prévus. Les crédits d'intervention prévoient 100 millions d'euros pour disposer d'effectifs, et si les missions locales ont des difficultés, qu'elles nous en informent.

Les crédits affectés à la garantie jeunes augmentent de 50 % en additionnant les crédits portés au budget du ministère et à la mission Plan de relance. C'est un excellent dispositif, et je regrette que l'objectif ne soit atteint qu'à 60 %. Par comparaison, l'accompagnement intensif des jeunes, dispositif comparable proposé par Pôle emploi, est à 70 % de ses objectifs. Nous mettrons le paquet sur les garanties jeunes et nous nous assurerons que les missions locales ont les ressources pour accueillir les jeunes, quelles que soient les restrictions dues aux mesures sanitaires. Si besoin, nous abonderons les crédits. Tous les jeunes doivent accéder à une qualification, un accompagnement, une formation ou un emploi.

S'agissant des dispositifs de soutien aux entreprises inclusives, nous avons décidé de travailler en deux temps avec l'enveloppe de 300 millions d'euros. Tout d'abord, 134 millions d'euros ont été engagés pour pallier les difficultés qu'elles ont connues lors du confinement. Ensuite, les projets de développement de ces entreprises inclusives se multiplient. Le calendrier étant un peu serré, nous verrons comment continuer à les accompagner au début de l'année 2021.

Nous coordonnons nos efforts avec le secrétariat d'État aux personnes handicapées au sujet des ESAT et des entreprises adaptées. Nos dispositifs sont complémentaires, notamment les emplois accompagnés, qui sont une très bonne mesure. Les mesures d'accompagnement des personnes handicapées peuvent nous inspirer pour trouver les

réponses à d'autres difficultés. Nous disposons d'une palette de réponses que nous articulons au mieux entre ESAT, entreprises adaptées et emplois accompagnés.

Les emplois francs ne sont pas prévus pour les zones rurales, mais pour les QPV. Mais nombre de dispositifs s'appliquent sur tout le territoire, en particulier la prime exceptionnelle à l'embauche ou les PEC. Je n'ai pas identifié de difficultés propres aux jeunes en zone rurale.

Vous évoquez les ZRU qui ne sont pas des QPV. Je prends note de votre remarque, nous allons consulter la carte. Nous devons articuler les aides au poste, l'accompagnement, et aller chercher les jeunes. Tous les acteurs dans les QPV doivent coopérer, et nous échangeons régulièrement avec Mme Nadia HAI. Le ministère du travail souhaite devenir partenaire des cités éducatives. Par ailleurs, les cités de l'emploi permettent de réunir tous les acteurs qui accompagnent les jeunes. Nous voulons aussi projeter Pôle emploi dans les quartiers prioritaires. Nous devons aller chercher tous les jeunes pour les amener dans nos dispositifs.

Il n'est pas prévu de moyens spécifiques pour les écoles de la deuxième chance en 2021. Si nous recevons des projets de développement, nous pourrions réallouer des financements. J'ai rencontré les responsables de ces écoles, ils n'ont pas formulé de demandes de renforts dès 2021, mais je suis ouverte à tout. Tous les dispositifs peuvent être mobilisés dans la période actuelle pour nous assurer de tenir l'engagement : un jeune, une solution.

S'agissant de la réforme de l'assurance chômage, nous travaillons sur les différents paramètres pour prendre en compte les objectifs initiaux de la réforme et les situations particulières créées par la crise.

Quant à l'emploi des jeunes, avec le plan que nous avons présenté dès le mois de juillet, notre objectif est bien de ne pas laisser une génération sacrifiée. Nous devons apporter une réponse à chaque jeune.



## **Intervention devant la commission des affaires sociales sur la mise en œuvre du déconfinement (7 mai 2021)**

Merci d'avoir organisé cette audition dans un créneau horaire un peu inhabituel.

Le Président de la République l'a annoncé la semaine dernière, l'évolution de la situation sanitaire nous permet d'apercevoir le bout du tunnel. Une première étape importante, fixée le 19 mai, verra l'ouverture des commerces et tout ce qui fait notre art de vivre : les terrasses, les musées, les salles de cinéma et de théâtre. Une seconde étape, importante pour les salariés, commencera le 9 juin avec l'assouplissement des règles sur le télétravail, la réouverture, conditionnées à des jauges, des cafés, des restaurants et des salles de sport. Il faudra alors vivre avec le virus, tout en maintenant collectivement notre vigilance.

Le Gouvernement a souhaité échanger avec les organisations professionnelles et syndicales, les élus locaux et, bien sûr, les parlementaires sur les modalités de la sortie de crise. En tant que ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, ma mission consiste à accompagner cette levée progressive des restrictions sanitaires en poursuivant la mobilisation des entreprises dans notre stratégie de lutte contre la covid-19, en ajustant les dispositifs d'aide pour encourager et faciliter la reprise d'activité tout en continuant à préserver les emplois et en apportant aux entreprises et aux salariés les compétences nécessaires pour tirer pleinement parti de la reprise.

En termes de préservation de la santé des salariés et des Français en général, nous continuerons à recourir au télétravail et à déployer la vaccination en entreprise, en adaptant le protocole national à la sortie de crise. Il n'est pas question de relâcher nos efforts sur le télétravail, car il s'agit d'un levier essentiel de la lutte contre le virus. Votre commission a eu l'occasion d'auditionner les partenaires sociaux sur ce thème ces dernières semaines. Le recours au télétravail devra s'adapter, d'une part, en lien avec la levée progressive des restrictions sanitaires, d'autre part, pour prendre en compte les souhaits des salariés de revenir sur leur lieu de travail et de retrouver leurs collègues.

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre dernier est un guide précieux dont les branches et les entreprises pourront se saisir pour poser les bases d'un télétravail post-covid.

Comme l'a indiqué le Président de la République, le recours au télétravail sera assoupli à partir du 9 juin. Les partenaires sociaux, avec les directions et les représentants des salariés de chaque entreprise, pourront alors définir dans le dialogue social, au sein de l'entreprise, un nombre minimum de jours de télétravail.

Dans le même temps, je souhaite que les entreprises prennent toute leur place dans notre stratégie vaccinale, comme elles le font chaque année pour la vaccination contre la grippe. C'est dans cet esprit que, dès le mois de mars, j'ai souhaité que les services de santé au travail se mobilisent pour vacciner les salariés qui répondaient aux cibles de vaccination définies au niveau national, l'objectif étant de faire baisser la pression sur nos services hospitaliers.

La contribution de la médecine du travail monte en puissance progressivement, au fur et à mesure de la mise à disposition de doses supplémentaires et de l'élargissement des

catégories de salariés éligibles à la vaccination. À ce jour, les entreprises peuvent vacciner les salariés de plus de 55 ans et tous ceux de plus de 18 ans atteints de comorbidités. Dès lundi, la vaccination sera ouverte à toutes les personnes de plus de 50 ans. Au total, plus de 2 600 médecins du travail, médecins collaborateurs dans les services de santé au travail ou infirmières en santé au travail ont réalisé 520 000 injections, tous lieux confondus, dont plus de 60 000 en services de santé au travail.

Comme je l'ai annoncé mercredi dernier, nous avons décidé de donner un coup d'accélérateur à cette vaccination en entreprise, d'une part, avec le fléchage de 100 000 doses supplémentaires d'AstraZeneca qui seront mises à disposition des services de santé au travail pour vacciner leurs salariés de plus de 55 ans ; d'autre part, dès le 15 mai, par le lancement d'une expérimentation auprès de plusieurs services de santé au travail pour permettre de vacciner les salariés avec les vaccins à ARN messager – Pfizer ou Moderna –, ce qui suppose que les services de santé au travail se dotent des équipements aptes à assurer la conservation de ces vaccins dans de bonnes conditions. L'objectif vise à permettre un approvisionnement pérenne et massif des services de santé au travail à partir de la mi-juin lorsque la vaccination sera ouverte à l'ensemble de la population.

Je rappelle que, depuis le 24 avril, nous avons ouvert des créneaux réservés aux 400 000 professionnels de plus de 55 ans dont l'activité les conduit à être davantage en contact avec le virus. Il s'agit de nos travailleurs de la deuxième ligne : les caissières, les éboueurs ou encore les chauffeurs livreurs qui peuvent avoir un accès facilité à la vaccination. Avec Olivier VÉLAN, nous sommes allés à leur rencontre dans un centre de vaccination. J'ai pu constater combien cet accès facilité à la vaccination est apprécié. Je vous invite, chacun dans votre circonscription, à relayer cette possibilité auprès des employeurs et à sensibiliser les publics prioritaires afin qu'ils se fassent vacciner sans plus attendre.

En parallèle, le protocole national en entreprise sera mis à jour pour s'adapter à la reprise de l'activité. Nous allons maintenir un certain nombre de règles, telles que le respect des mesures barrières : le port du masque et la distance d'un mètre entre les personnes. Nous allons faire évoluer d'autres règles, au-delà du télétravail, pour mieux accompagner la reprise et pour que le retour sur site des salariés se déroule dans les meilleures conditions. Il conviendra notamment assouplir les règles qui s'appliquent à la restauration collective, à l'heure actuelle extrêmement strictes, puisque les salariés doivent déjeuner seuls à leur table, à deux mètres de leurs collègues. Nous ferons donc évoluer ces règles en cohérence avec celles applicables à la restauration.

Depuis le deuxième confinement, nous avons suspendu des moments de convivialité, ce qui retire de la qualité de vie au travail. Nous autoriserons à nouveau ces moments de convivialité qui sont essentiels pour recréer rapidement des collectifs de travail.

En complément, des protocoles sectoriels seront mis à jour pour répondre aux caractéristiques particulières de certains établissements recevant du public. Je pense notamment au secteur des hôtels et cafés-restaurants, où des protocoles s'appliquent pour accueillir le public ; il conviendra également de se préoccuper de la protection des salariés dans le cadre de ces protocoles.

Par ailleurs, l'enjeu vise à sortir graduellement des aides d'urgence massives tout en maintenant un accompagnement de plus long terme pour les entreprises qui en ont

besoin. Notre stratégie n'est pas de réduire les aides trop rapidement, et ce afin d'accompagner l'heureux démarrage sans créer de fragilités économiques. Je ne détaillerai pas devant vous les aides qui relèvent du ministère de l'économie, mais j'insiste sur le fait que nous travaillons main dans la main pour articuler les dispositifs de prêts garantis par l'État, mais surtout de fonds de solidarité et d'aide au paiement des charges sociales avec les dispositifs qui relèvent du ministère du travail, donc l'activité partielle.

Ce dispositif doit permettre de continuer à protéger les emplois et les entreprises dans cette phase de reprise. Au mois d'avril, plus de 3 millions de salariés bénéficiaient de l'activité partielle. Il s'agit de parcourir avec succès le dernier kilomètre de l'accompagnement permettant de protéger les entreprises et les emplois. Dans notre réponse à la crise, ce dispositif a été central. Ce sont près de 30 milliards d'euros qui ont été mobilisés au cours de l'année 2020 et plus de 10 milliards qui le seront cette année.

Avec Bruno LE MAIRE et Alain GRISET, nous avons échangé avec les organisations syndicales et patronales le 22 avril dernier sur les trajectoires d'évolution des taux de prise en charge de l'activité partielle. Depuis le début de la semaine, nous avons échangé avec les secteurs professionnels principalement concernés par les réouvertures. Comme le Président de la République l'a annoncé la semaine dernière, les secteurs protégés, c'est-à-dire les hôtels et cafés-restaurants mais aussi les professionnels de l'événementiel, continueront à bénéficier jusqu'à la fin juin d'une prise en charge à 100 % de l'activité partielle. Dans le même temps, la prise en charge de la rémunération du salarié sera maintenue au niveau actuel, soit 84 % de la rémunération nette.

À partir du 1er juillet, nous commencerons à réduire la prise en charge de l'activité partielle de ces secteurs, l'idée étant d'avoir un reste à charge de 15 %, tout en maintenant la prise en charge de la rémunération à hauteur de 84 %. Nous envisageons un nouveau palier au mois d'août sur le reste à charge pour l'entreprise, tout en maintenant la rémunération des salariés. L'objectif est de rejoindre les règles de l'activité partielle de droit commun à partir du mois de septembre.

Pour les autres secteurs, nous envisageons un premier palier de 25 % de reste à charge au mois de juin – il se situe actuellement à 15 % – avant de passer à 40 % en juillet.

Je veux insister sur la philosophie de l'accompagnement dans la période de reprise. Il s'agit de tenir compte de la situation de certaines entreprises qui auront plus de difficultés à redémarrer. Nous avons imaginé une disposition pour accompagner les entreprises dont le chiffre d'affaires restera fortement réduit au cours de la période, notamment celles qui enregistrent une perte de chiffre d'affaires de plus 80 %. Elles continueront à bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 100 % de l'activité partielle. Cette mesure pourrait concerner des hôtels qui accueillent une clientèle internationale ou les organisateurs de salons professionnels qui nous ont alertés sur le fait que leur activité ne reprendra pas pendant les mois de juillet et août, qui sont traditionnellement des mois creux.

J'insiste également sur le fait que les salariés dont la rémunération est proche du salaire minimum de croissance (SMIC), quel que soit leur secteur d'activité, bénéficieront du maintien intégral de leur salaire, l'employeur bénéficiant dans le même temps d'un reste à charge nul. Ces règles continueront à s'appliquer et permettront de protéger au mieux les emplois, que l'on soit en activité partielle ou en activité partielle de longue durée.

Ces évolutions des modalités de prise en charge de l'activité partielle doivent inciter les entreprises qui en ont besoin à se saisir de l'activité partielle de longue durée qui permet à une entreprise de protéger durablement ses emplois tout en renforçant les compétences des salariés.

À ce jour, plus de cinquante branches ont signé des accords d'activité partielle de longue durée, ce qui représente environ cinq millions de salariés. Ces accords de branche ont pu être déclinés en documents unilatéraux ; des accords d'entreprise ont été également signés. Au global, ce sont près de 800 000 salariés qui sont protégés par l'activité partielle de longue durée, ce qui maintient, sur une durée pouvant aller jusqu'à 24 mois, une indemnité à hauteur de 84 % du salaire net pour le salarié et un reste à charge pour l'employeur de 15 %. Un tel dispositif est très utilisé dans l'aéronautique, qui attend une remontée en charge progressive de son secteur. Il peut également concerner le secteur des services aux entreprises, où des remontées progressives de l'activité pourront intervenir.

Nous mettons à disposition des entreprises des outils innovants destinés à accompagner la formation de leurs salariés, à soutenir leur rebond et à anticiper les mutations. La reprise de l'activité ne peut pas se faire sans une main-d'œuvre qualifiée disponible dès la réouverture. Par ailleurs, la crise que nous traversons accélère les mutations de l'économie et donc nous devons, plus que jamais, aider les entreprises à accompagner une évolution des compétences. C'est la raison pour laquelle nous mobilisons un milliard d'euros sur les années 2020-2021 dans le cadre du Fonds national de l'emploi-formation (FNE-formation), un milliard d'euros pour la formation des salariés des entreprises en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore de celles qui font face à des mutations.

Afin de s'assurer de la qualité de ces formations et surtout de la capacité des petites et moyennes entreprises à se saisir de ces formations, j'ai signé des conventions avec chacun des onze opérateurs de compétences pour qu'ils disposent d'une offre clé en main pour les entreprises, ce qui mobilise près de 400 millions d'euros pour la formation des salariés des entreprises impactées par la crise.

Dans ce cadre, nous avons également prévu des formations de réentraînement des salariés des secteurs qui sont fermés depuis plusieurs mois et qui commencent à se déployer afin que les salariés qui n'ont pas travaillé depuis plusieurs mois réapprennent les gestes métier. Je pense, par exemple, aux cuisiniers ou aux serveurs qui bénéficieront de ces formations de réentraînement. Par ailleurs, nous avons demandé à Pôle emploi de se rapprocher de certains secteurs, notamment les hôtels et cafés-restaurants, dont on sait qu'ils ont perdu de l'ordre de 100 000 salariés tout au long de la crise, pour mettre en place des dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi afin de remobiliser ces demandeurs d'emploi.

Enfin, nous souhaitons accompagner l'outil de transition collective en faveur de la reconversion des salariés d'entreprise qui connaissent une baisse d'activité, dont certains emplois sont susceptibles d'être menacés, vers des secteurs qui recrutent dans le bassin d'emploi grâce à l'outil « transition collective », bâti avec les partenaires sociaux et en faveur duquel nous mobilisons 500 millions d'euros sur deux ans, en prenant en charge tout ou partie de la rémunération et de la formation des salariés. Il est important que vous relayiez ces dispositifs dans vos circonscriptions, car ils sont essentiels dans le cadre d'une crise qui frappe de façon très hétérogène les différents secteurs d'activité.

Les aides massives que nous avons mobilisées jusqu'à présent ont d'ores et déjà produit des effets. Je rappelle que la hausse du chômage sur un an a été contenue à 8 %, alors qu'il avait bondi de 25 % lors de la crise de 2008-2009. Nous constatons que les promesses d'embauche repartent à la hausse, ce qui est un signe tangible de la reprise.

Grâce aux progrès de la vaccination, il nous est possible d'envisager une sortie progressive des dispositifs d'aide, tout en étant très attentifs à ne pas brusquer les choses et à accompagner au mieux les entreprises et les salariés dans cette période de reprise d'activité.

Dans la mesure où je ne les ai pas évoqués dans mon propos introductif, je dirai un mot des jeunes et, de façon plus générale, de la volonté, en cette période de crise, de protéger les plus vulnérables. En effet, j'ai longuement parlé de l'activité partielle qui permet de protéger les salariés en entreprise ; nous avons également voulu porter une attention particulièrement à la situation des jeunes en lançant le plan « 1 jeune 1 solution », présenté en juillet dernier et qui mobilise à ce jour 9 milliards d'euros.

Il était essentiel de s'assurer que les jeunes, qui sont toujours les premières victimes en période de crise économique, soient protégés. C'est tout le sens des dispositifs qui ont été programmés et qui sont inédits par leur ampleur mais aussi par la diversité des solutions apportées, tant il est vrai que les jeunes ne sont pas tous confrontés à la même situation ; chaque jeune est un cas particulier et c'est dans cet esprit que nous avons voulu apporter une diversité de réponses.

Citons à cet égard les aides à l'embauche des jeunes qui ont été instaurées au mois d'août dernier et qui ont été prolongées jusqu'à la fin mai. Les aides à l'apprentissage représentent 5 000 euros ou 8 000 euros, en fonction des conditions d'âge et d'effectifs, pour les entreprises qui recrutent un apprenti. S'ajoutent 100 000 formations qualifiantes supplémentaires pour préparer les jeunes aux métiers de demain dans le domaine de la transition écologique, du numérique, des métiers du soin, et les parcours d'accompagnement vers l'emploi pour les jeunes qui sont les plus éloignés de l'emploi.

Je pense que l'on peut dire que ce plan porte ses fruits, même s'il faut, bien entendu, rester très mobilisés. Un million et demi de jeunes de moins de 26 ans ont été embauchés en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de trois mois ou en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le mois d'août et la fin mars, soit quasiment autant que sur la période équivalente avant la crise. Comme vous le savez, plus de 500 000 contrats d'apprentissage ont été signés au cours de l'année 2020. Depuis le début de l'année, 25 000 jeunes sont entrés dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi, notre objectif étant d'accompagner 1 million de jeunes au cours de l'année 2021.

À la demande du Président de la République, nous travaillons à un élargissement du dispositif de Garantie jeunes universelle qui a fait ses preuves. Il est, en effet, très efficace pour amener vers l'emploi les jeunes qui en sont le plus éloignés. Il garantit à chaque jeune un accompagnement personnalisé et, s'il en a besoin, une allocation jusqu'à 500 euros. Il est essentiel, dans la période actuelle, de s'assurer qu'aucun jeune ne reste sur le bord de la route.

Ce plan ne peut réussir, bien entendu, que si les entreprises et, d'une façon générale, les employeurs sont mobilisés. Ils ont été au rendez-vous. Par exemple, la plateforme [1jeune1solution.gouv.fr](https://1jeune1solution.gouv.fr) propose 200 000 offres d'emploi ou de stages. Il n'en reste pas

moins, Monsieur PERRUT, que les collectivités ont évidemment toute leur place dans le dispositif puisqu'elles bénéficient d'une aide si elles recrutent des apprentis. Peut-être est-elle moins connue que les aides aux entreprises, mais il s'agit d'une aide de 3 000 euros qui, elle aussi, sera prolongée jusqu'à la fin de l'année.

J'ai eu l'occasion d'échanger avec les employeurs territoriaux. Dans une période où les collectivités étaient soumises aux difficultés de la crise, cette mesure a permis de maintenir les recrutements d'apprentis au cours de l'année 2020. Nous souhaitons aller plus loin et la prolongation de cette aide à l'apprentissage devrait nous le permettre.

Au surplus, des dispositifs spécifiquement adaptés permettent aux collectivités d'embaucher des jeunes qui connaissent des difficultés d'accès à l'emploi ; il s'agit notamment des contrats aidés, des parcours emploi compétences. Nous en mobilisons 150 000 cette année. J'invite donc les collectivités à se saisir de cet outil qui prévoit également une formation et un accompagnement du jeune. Nous pouvons relever que le dispositif d'emploi aidé a évolué depuis le début du quinquennat pour aboutir à un taux d'insertion dans l'emploi de près de 60 % des jeunes qui entrent dans les parcours emploi compétences.

Je mentionnerai également les jeunes du service civique. Nous en comptons 100 000 supplémentaires dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution ». Notre objectif est de faire en sorte que tout le monde se mobilise pour apporter des réponses à nos jeunes.

D'une façon générale, sur le calendrier des réouvertures et la concertation sur l'évolution des aides, le Président de la République a voulu donner de la visibilité à tous les Français en annonçant des réouvertures progressives, de début mai jusqu'à la fin juin. Cette visibilité est appréciable pour les secteurs concernés par les fermetures, pour les professionnels comme pour les salariés, afin qu'ils se préparent à cette reprise progressive, notamment pour mettre en œuvre les formations de réentraînement ou de remobilisation que j'ai mentionnées.

Madame BIÉMOURET, nous menons des concertations avec les organisations syndicales interprofessionnelles ; ce matin encore, j'ai échangé avec les organisations syndicales des secteurs particulièrement concernés par les réouvertures – les commerces, les hôtels et cafés-restaurants, les salles de sport, l'événementiel – afin qu'ils soient impliqués dans les discussions sur les réouvertures, à la fois sur le volet lié au protocole sanitaire destiné à protéger les clients mais aussi les salariés, et afin qu'ils soient sollicités sur l'évolution des dispositifs d'accompagnement de ces réouvertures, et donc sur l'évolution de nos dispositifs conjoints avec le ministère de l'économie : le fonds de solidarité, l'aide au paiement des charges sociales et les dispositifs d'activité partielle.

En écho à la question de M. Paul CHRISTOPHE, je dirai que nous travaillons main dans la main avec Bruno LE MAIRE afin d'organiser pendant une période suffisamment longue des dispositifs protecteurs, dont l'activité partielle. Cela dit, avec la reprise de l'activité économique, la mobilisation de l'activité partielle devrait baisser au fur et à mesure que les salariés reviendront au travail. Aussi sera-t-il nécessaire qu'ils soient accompagnés par le fonds de solidarité dont il est également prévu une évolution progressive au cours des mois de juin, juillet et août. S'ajoute l'aide au paiement des charges sociales des professionnels, qui est une façon de soutenir le retour au travail des salariés. Nous disposons ainsi d'un ensemble de dispositifs protecteurs au moment où les différentes

activités qui ont fermé ces derniers mois vont redémarrer. C'est ce qui est ressorti de nos concertations avec les professionnels.

S'agissant du télétravail, nous avons eu des échanges avec les organisations patronales et syndicales sur l'opportunité d'un premier jalon le 19 mai. Tout le monde a été très prudent quant à un retour au travail des salariés. Nous avons échangé sur l'idée de passer à cinq jours de télétravail, qui est aujourd'hui la norme, à une norme de quatre jours de télétravail et un jour en présentiel. Pour finir, nous avons profité des souplesses offertes par le protocole national en entreprise. Par ailleurs, dans la mesure où les salariés et les employeurs qui souhaitaient ce sas d'un jour par semaine en présentiel ne se sont pas particulièrement mobilisés, nous avons préféré nous caler sur le second jalon, au 9 juin, date à laquelle nous redonnerons la main en organisant des discussions au sein des entreprises pour déterminer un nombre minimal de jours de télétravail adapté à la situation de chaque entreprise.

En ce qui concerne la territorialisation des règles, vous aurez compris que les jalons définis par le Président de la République pourront être précisés dans leurs modalités de mise en œuvre par le Premier ministre la semaine prochaine et que cela s'accompagnera de la possibilité de décaler les calendriers de réouverture dans les départements qui dépassaient les 400 cas par jour. Depuis cette semaine, plus aucun département ne connaît une telle situation et nous espérons que le nombre de cas baissera au cours des prochaines semaines. Mais ce sont bien ces indicateurs – le nombre de cas par jour et la pression sur les services de réanimation – qui pourraient nous amener à différencier les modalités de réouverture selon les départements. En tout cas, jusqu'à ces derniers jours, nous enregistrons plutôt une accélération de la baisse de l'incidence et du nombre de patients en réanimation. Nous espérons que le mouvement se poursuivra.

Mme BIÉMOURET a interrogé sur les règles sanitaires en entreprise et la bonne prise en compte des risques liés au virus. Dès que nous recevons de nouvelles informations des autorités sanitaires, systématiquement, nous consultons le Haut Conseil de la santé publique pour adapter, le cas échéant, les protocoles qui s'appliquent en entreprise.

Au mois d'août dernier, nous avons été informés d'une alerte sur la transmission par aérosol, qui nous avait conduits à imposer, dès le mois de septembre, le port du masque dans tous les espaces de travail clos et partagés et la nécessité pour les salariés de se tenir à un mètre de leurs collègues lorsque le port du masque n'était pas possible dans certaines situations.

Compte tenu des informations que nous avons reçues depuis sur la contagiosité des différents variants, cette règle de protocole sanitaire a été adaptée et a été portée à deux mètres. Autrement dit, si des salariés ne peuvent pas porter le masque, ils doivent respecter une distance de deux mètres. Telles sont les règles qui sont inscrites dans le protocole. Bien entendu, nous suivons très attentivement les éventuels clusters en entreprise. La situation est largement maîtrisée. Nous n'enregistrons que très peu de cas de contaminations en entreprise. Cela ne nous empêche pas de promouvoir le télétravail, car nous savons que le risque de relâchement existe, notamment à la pause déjeuner ou à des moments de convivialité, même s'ils ne sont pas autorisés actuellement. Tant que le taux d'incidence n'a pas fortement baissé dans notre pays, le télétravail reste donc la meilleure protection pour les salariés.

Je voudrais dire à Mme Valérie SIX que nous sommes très attentifs à la situation de l'événementiel. Nous avons défini une combinaison entre les aides du ministère de l'économie et celles du ministère du travail. Nous serons amenés à faire un point d'étape au cours de l'été pour apprécier la façon dont l'activité reprend, notamment dans le secteur de l'événementiel, pour évaluer avec leurs représentants les perspectives d'activité à partir de la rentrée. C'est le sens de l'évolution des aides que nous mettons en place avec Bruno LE MAIRE. Les dispositifs sont d'une portée générale, même si nous avons spécifié des secteurs protégés, des secteurs relevant des activités figurant sur la liste S1 bis.

Au cours des prochains mois, nous serons très attentifs aux cas particuliers des entreprises qui connaîtraient plus de difficultés au moment de la reprise ; peut-être devons nous imaginer des aides plus ciblées en faveur de certaines activités ou certains territoires. C'est tout le sens du rapport de Jean-Noël BARROT destiné à s'assurer qu'aucun territoire ne reste fragilisé par la crise.

Nous proposons de proroger le prêt de main-d'œuvre jusqu'au 31 octobre 2021. D'ici à l'été, nous tirerons le bilan de la mobilisation de cette disposition de prêt afin de déterminer la suite qui lui sera donnée. Je crois beaucoup à des ajustements au sein d'un même bassin d'emploi entre les entreprises qui connaissent des difficultés et celles qui ont des besoins de recrutement. J'ai mentionné le dispositif « Transition collective », moyennant des formations qui peuvent être un peu longues. Je pense, par exemple, au dispositif en place dans l'entreprise DERICHEBOURG dont les emplois des agents de nettoyage sont menacés. Ils ont la possibilité d'être formés pendant quatorze mois pour être recrutés comme aides-soignants dans le groupe KORIAN, même si, sans doute, le dispositif est un peu lourd.

Le prêt de main-d'œuvre permet aussi des ajustements plus ponctuels et offre une formule intéressante. Nous tirerons donc le bilan de ce prêt de main-d'œuvre qui, d'une façon générale, nous conduit à promouvoir la mise en place de plateformes territoriales, où les entreprises ont l'opportunité d'échanger selon leurs besoins de recrutement et de reclassement de salariés. Nous aurons l'occasion de lancer un nouvel appel à manifestation d'intérêt pour soutenir le déploiement de ce type de plateforme de reconversion professionnelle, qui me semble essentielle.

S'agissant du prêt de main-d'œuvre, nous souhaitons en dresser un bilan d'ici au 30 juin, sans attendre le 31 octobre. Mais vous pouvez prendre, si vous le souhaitez, l'initiative d'organiser une mission flash ; ce serait une bonne idée pour évaluer ce dispositif. Nous savons que des initiatives intéressantes ont été menées dans certains secteurs, par exemple, en Bretagne, dans le secteur de l'agroalimentaire. En tout cas, il est important que nous évaluions l'apport de ce dispositif pour envisager de le pérenniser s'il s'avérait répondre aux besoins des salariés et des entreprises.

Je suis bien consciente que les purificateurs d'air et les détecteurs de CO2 sont des dispositifs recommandés dans l'éducation nationale. Jusqu'à présent, nous ne les avons pas mis en avant dans notre protocole national. Nous allons interroger le Haut Conseil de la santé publique pour déterminer si ces équipements peuvent faire l'objet d'une recommandation. Compte tenu de la saison, peut-être sera-t-il plus aisé d'aérer. Les règles sont strictes et le protocole insiste sur la nécessité d'aérer régulièrement les locaux. Cela dit, nous étudierons plus précisément ce point particulier.

Au titre des questions de santé au travail et de la veille sectorielle, nous avons agi tout au long de la crise. Dès le début, nous avons demandé aux DIRECCTE de travailler avec les agences régionales de santé (ARS) pour identifier les secteurs susceptibles d'être plus exposés et dans lesquels les risques de clusters professionnels étaient plus grands. Au début de la crise, nous avons identifié les abattoirs et, de façon générale, les métiers en lien avec la chaîne du froid car les masques résistent moins bien aux conditions thermiques. Aussi, avons-nous été amenés à durcir les protocoles sanitaires dans ces secteurs. Nous procéderons à un nouveau bilan, plus précis, que nous vous livrerons mais, à ce stade, les DIRECCTE et les ARS ne nous font pas remonter davantage d'alertes sectorielles qui se traduiraient par un nombre de cas plus fréquents ou de secteurs qui se singulariseraient.

Nous souhaitons que les 500 000 nouveaux apprentis de l'année 2020 ne soient pas un événement exceptionnel, nous souhaitons que ces chiffres deviennent la norme, que nous continuions à progresser et à développer l'apprentissage dans notre pays car nous constatons que le dispositif de l'apprentissage permet aux jeunes de se former au plus près des besoins des entreprises et aux entreprises d'embaucher des personnes disposant des compétences requises. Par ailleurs, les jeunes découvrent ainsi le monde de l'entreprise, ce qui se révèle très favorable à l'insertion dans l'emploi. Nous continuerons donc à soutenir l'apprentissage.

La progression de 40 % que nous avons enregistrée en 2020 a tenu au développement dans l'enseignement supérieur, mais le nombre de jeunes ayant un diplôme inférieur ou égal au bac a également progressé d'environ 10 %. Nous avons prévu de travailler avec les branches professionnelles qui connaissent davantage de difficultés de recrutement, comme le bâtiment et les travaux publics notamment, ainsi qu'avec le secteur artisanal qui continue de manquer de boulangers, de bouchers et de charcutiers. Aussi, dans les semaines qui viennent, porterons-nous l'accent sur les CFA de ces métiers afin qu'ils continuent de monter en puissance.

L'enjeu doit également viser l'image de ces métiers. Lorsque je me rends dans des centres d'apprentissage, bien souvent, les jeunes me disent qu'ils ont fait ce choix malgré l'avis de leurs parents ou les conseils de leurs enseignants, ce qui prouve que nous n'avons pas achevé notre révolution culturelle sur la façon d'envisager ces métiers et les possibilités d'émancipation et de création d'entreprise qui peuvent s'offrir à un jeune qui s'engage dans les métiers de l'artisanat et du bâtiment. Il nous revient collectivement de faire évoluer leur image pour faire tomber les réticences. Au début de l'année, nous avons participé à la galette des rois avec les apprentis boulangers. Ils racontaient tous qu'ils avaient dû se battre pour suivre cette filière. J'ai discuté avec un jeune, qui d'ailleurs n'était plus tout à fait si jeune, puisqu'il avait créé son entreprise et employait dix salariés. Ce sont là des expériences épanouissantes. Or, tel n'est pas encore le regard que l'on porte sur ces secteurs.

Au titre de la formation professionnelle, je porte l'exigence que nous défendons depuis le début du quinquennat et la loi de 2018 : il nous faut adapter nos mentalités à l'idée qu'au-delà de la formation initiale, il est possible de se former tout au long de la vie. Cela permet, par exemple, lorsque l'on est salarié d'une entreprise ou d'un secteur menacé, de ne pas avoir le sentiment que le ciel vous tombe sur la tête, sachant que l'on sera accompagné et que l'on pourra rebondir et travailler dans un autre secteur. Au surplus, les jeunes doivent savoir qu'il n'est pas indispensable de poursuivre au plus loin leurs études en formation initiale dans la mesure où il est possible de se former tout au long de sa vie, de compléter

sa formation par la validation des acquis de l'expérience – c'est un sujet sur lequel nous travaillons pour le rendre plus fluide – ou par la formation professionnelle, y compris en mobilisant son compte personnel de formation.

Nous devons donc continuer à travailler sur l'évolution des mentalités sur la formation, les nouvelles chances tout au long de la vie et la valorisation des métiers manuels qui offrent de très belles vies professionnelles à ceux qui s'orientent dans ces secteurs.

Je retiens la situation évoquée par Mme TAMARELLE-VERHAEGHE, que nous allons étudier attentivement. Nous accompagnons les demandeurs d'emploi, y compris en atténuant les effets des restrictions sanitaires et les difficultés rencontrées au cours de la crise. Ainsi, par exemple, nous prolongeons les allocations des demandeurs d'emploi depuis le mois de novembre afin que les allocataires n'arrivent pas en fin de droits : 700 000 demandeurs d'emploi ont bénéficié de cette mesure et nous avons mobilisé un montant de 2,5 milliards d'euros pour protéger les demandeurs d'emploi au cours de cette période. Je suis convaincue qu'il faut apporter une réponse à la situation que vous décrivez, qui est anormale. En ce sens, nous étudierons les solutions possibles avec Pôle emploi.

En réponse à la question de M. MICHELS, à laquelle nous apporterons des éléments d'information complémentaires, je dirai que nous avons tous à l'esprit le risque de fragilisation de nos concitoyens les plus modestes. Nous avons enregistré une progression de 100 000 bénéficiaires du RSA. Nous aurions pu craindre que leur nombre n'explose. Certes, si nous ne pouvons nous satisfaire de cette hausse, pour le moins, nous avons pu contenir leur augmentation grâce à la prolongation des droits quand cela s'est avéré nécessaire. Quant aux demandeurs d'emploi, l'activité partielle a permis de protéger et de sauver des centaines de milliers d'emplois.

Nous avons été particulièrement attentifs à la situation des jeunes. Nous continuons à chercher les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Si certains se rendent spontanément à la mission locale, nous devons nous porter à la rencontre des autres, en nous appuyant sur l'ensemble des dispositifs que nous avons instaurés dans le cadre du plan d'investissement au titre des compétences, des appels à projet « 100 % inclusion », du repérage des invisibles. Nous devons aller chercher ces jeunes qui ne se présentent pas spontanément à la mission locale ou à Pôle emploi. Je pense également aux aides à l'accompagnement intensif, notamment le parcours emploi compétences (PEC) mis en place par Pôle emploi et au formidable travail réalisé par les missions locales.

Par ailleurs, la réflexion que nous menons sur la garantie jeunes universelle doit permettre d'offrir une « bannière » unique facilitant le recours aux différents dispositifs. Actuellement, la mission locale propose la garantie jeunes ou le parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ; s'ajoute le réseau Information jeunesse. Le recours à ces aides passe par une myriade de dispositifs, et c'est un sujet que nous souhaitons traiter dans le cadre de la réflexion que nous menons sur la garantie jeunes universelle.

Dans le même temps, j'ai été très attentive à la situation des travailleurs précaires. J'ai évoqué la prolongation des droits des demandeurs d'emploi et la protection des salariés grâce à l'activité partielle. Nous avons également été amenés à mettre en place une aide exceptionnelle en faveur des travailleurs précaires qui, avant la crise, enchaînaient des CDD et des périodes de chômage ou accomplissaient des travaux saisonniers. Ces

contrats courts ou ces travaux saisonniers ont parfois disparu en raison de la crise. Aussi avons-nous instauré une aide garantissant un revenu de 900 euros, qui a été fortement mobilisée depuis sa création au mois de novembre. C'est ainsi que près de 600 000 demandeurs d'emploi ont été soutenus grâce à cette aide. Elle était initialement prévue jusqu'à la fin mai, mais nous étudions actuellement l'éventualité de la prolonger pour accompagner la reprise de l'activité. Nous n'avons eu de cesse de compléter les dispositifs pour combler les « trous dans la raquette ». Savoir adapter nos dispositifs pour ne laisser personne de côté en cette période compliquée est un enjeu essentiel.

Madame PITTOLAT, les organisations syndicales et patronales ont soulevé la question des transformations durables liées à la crise, dont le télétravail fait partie. Évidemment, les personnes ne seront pas toute la semaine en télétravail. Je crois, en effet, que nous connaissons une forme d'overdose de cette formule après les mois que nous venons de vivre. Il n'en reste pas moins que cela fait partie de changements structurels qui auront des conséquences en chaîne, sur l'immobilier de bureaux et sur certaines activités. Comme je l'ai indiqué, nous accompagnons les salariés de DERICHEBOURG car, en réduisant l'utilisation des bureaux, le télétravail a eu des conséquences sur les activités de services aux entreprises, mais cela pose aussi, par exemple, la question des modes de déplacement. En tant qu'ancienne ministre de l'écologie, je me réjouis de la réduction des émissions de gaz à effet de serre qui fait suite à la baisse des déplacements professionnels.

Il existe également des enjeux de souveraineté numérique, de cybersécurité qu'il convient de prendre en compte ainsi que des enjeux de santé au travail de divers ordres. Nous avons vu à quel point certains salariés étaient fragilisés. Près de 50 % des salariés à plein temps en télétravail nous disent souffrir d'isolement et être en difficulté psychologique. Au moment de la remobilisation des salariés, de leur retour au bureau, nous sensibiliserons les entreprises pour qu'elles envisagent un retour progressif au travail.

Au-delà, cela soulève beaucoup de questions, y compris au titre du code du travail, car les modes d'intervention et les contrôles de l'inspection du travail n'ont pas été conçus pour un monde où le lieu de vie privée se confond avec le lieu de travail. Il nous appartient, par conséquent, d'engager une réflexion à ce sujet. Les partenaires sociaux y sont très favorables. Les thèmes de concertation dont nous sommes convenus avec eux portent sur la sortie de crise, les réouvertures et les aides à mettre en place, une étape qui est déjà bien avancée. Parallèlement, nous nous attachons aux secteurs les plus fragilisés qui nécessiteront des aides plus ciblées. De façon générale, nous prendrons en compte les transformations liées à la crise et à la façon de les accompagner. Les nouvelles pratiques supposent de revoir le droit du travail et de la santé au travail.

Pour ce qui est de la vaccination, notre priorité consiste à accompagner la montée en puissance des services de santé au travail qui se sont rodés depuis le mois de mars et qui passeront à une nouvelle étape avec l'élargissement des cibles de vaccination qui soulèvent des défis logistiques d'importance. Je pense au vaccin Pfizer qui se conserve à très basse température et qui nécessite que les services de santé au travail s'équipent. C'est la raison pour laquelle nous avons instauré des services de santé au travail pilotes pour tester cette capacité à assurer la chaîne de conservation des vaccins.

Nous souhaitons mobiliser très largement les services de santé au travail. Avec Laurent PIETRASZEWSKI, nous nous sommes rendus dans celui de l'entreprise Safran. Il est frappant de voir à quel point les services de santé au travail peuvent accélérer la

vaccination en raison de la relation de confiance qui existe entre les salariés et les médecins du travail qu'ils ont l'habitude de rencontrer. Au surplus, on constate une émulation entre collègues de travail, qui peuvent partager, même s'ils sont en télétravail, au cours des différents Zoom de la journée, leur expérience de la vaccination. Je compte grandement sur cette mobilisation des services de santé au travail.

L'accent est largement porté l'accent sur les entreprises qui emploient des travailleurs de la deuxième ligne, telles que Suez et Veolia, que l'on souhaite voir se saisir de cette possibilité d'accélérer la vaccination parallèlement à la possibilité que nous avons offerte à certains métiers de vacciner leurs salariés. Bien sûr, arrêter une liste de métiers bénéficiant d'un accès facilité à la vaccination est toujours discutable. Cela dit, nous sommes fondés sur les travailleurs de la deuxième ligne et nous travaillons depuis des mois avec les partenaires sociaux pour arrêter ces listes. Ainsi que cela a été indiqué par plusieurs d'entre vous, il importe que les salariés qui, tout au long de la crise, ont été présents physiquement au travail, alors que d'autres étaient en télétravail, bénéficient d'un accès facilité à la vaccination. Mais le plus rapidement possible, nous allons passer à la vaccination de la population générale. La meilleure chose est que tous les Français, les salariés en particulier, y accèdent au plus tôt.

S'agissant de la transition collective, peut-être référons-nous un point plus précis sur les différentes démarches menées au sein des territoires. Le secteur du soin s'est emparé du dispositif, car les difficultés et les besoins de recrutement sont tels, que s'offre à lui une opportunité d'accélérer les recrutements. Réciproquement, les secteurs qui ont besoin de trouver des débouchés à leurs salariés pourront s'en saisir. Même si la filière de l'automobile ne s'en est pas encore entièrement saisie jusqu'à présent, je pense qu'elle sera fortement concernée. Avec Bruno LE MAIRE, nous avons d'ailleurs eu l'occasion d'échanger largement avec cette filière ces dernières semaines, un travail qui me semble intéressant. Il est certain que la transition écologique soulève des défis considérables dans le secteur.

Cela dit, les informations qui remontent de nos plateformes territoriales de transition professionnelle font ressortir une variété de secteurs. Après avoir affiné nos analyses, nous aurons l'occasion de partager avec vous la mise en œuvre du dispositif de transition collective, auquel je crois beaucoup. Dans l'esprit de ce que nous avons évoqué à propos de l'apprentissage, de la formation tout au long de la vie, je pense que c'est un dispositif qui demeurera après la crise car il est nécessaire de jeter des passerelles entre les métiers, tout au long de la vie, pour des salariés dont les emplois seraient suscepti

**Audition sur l'examen de la proposition de loi pour des mesures d'urgence en  
faveur des intermittents de l'emploi  
(Commission des affaires sociales, 9 juin 2021)**

Merci de m'accueillir pour cette audition dans une période particulièrement intense pour votre commission. Cela me donne l'occasion de saluer la qualité des travaux menés par Mme Marie-Pierre RIXAIN sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, votée à l'unanimité le 12 mai dernier. Ne pas relâcher les efforts, en dépit du contexte, pour permettre aux femmes de rejoindre les instances dirigeantes de nos grandes entreprises me semble un message politique très fort.

Dans la période actuelle de sortie de crise, notre objectif est toujours de protéger.

Nous devons protéger la santé et la sécurité des salariés. D'ailleurs, à partir d'aujourd'hui, avec l'entrée en vigueur du nouveau protocole national en entreprise, nous modifions certaines règles pour adapter les conditions de travail au contexte sanitaire.

Nous devons également protéger les emplois des Françaises et des Français, en assurant une sortie progressive des aides d'urgence massives déployées pour prévenir les conséquences sociales de la crise. Dans le même temps, il faut préparer le rebond de notre économie, en assurant aux entreprises les compétences nécessaires pour préparer les transitions écologique et numérique.

Dans ce cadre, nous devons notamment continuer à transformer notre protection sociale pour en assurer la pérennité. Ainsi, notre réforme de l'assurance chômage entend corriger des effets pervers du système actuel, qui ont fini par installer une dépendance aux contrats courts préjudiciable aux salariés. Nous aurons l'occasion d'en débattre en séance publique le vendredi 18 juin dans le cadre de la semaine de contrôle.

L'amélioration de la situation sanitaire, donc, nous conduit à faire évoluer les conditions de travail et le protocole sanitaire dans les entreprises. Je voudrais insister sur trois principales évolutions du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19.

Tout d'abord, le nombre de jours minimum de télétravail ne sera plus fixé au niveau national, dans le cadre du protocole, mais par chaque entreprise dans le cadre d'un dialogue social de proximité. Il s'agit de redonner la main aux employeurs et aux représentants des salariés pour fixer les règles en tenant compte du fonctionnement de chaque entreprise, et ainsi de permettre un retour au travail en présentiel de façon progressive et pleinement sécurisée.

Ensuite, des moments de convivialité redeviendront possibles, dans le respect strict des mesures de prévention.

Enfin, les règles en matière de restauration collective évoluent. L'objectif est qu'elles soient adaptées à l'étape du retour de plus de monde dans l'entreprise, mais également cohérentes avec les règles applicables dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants. À partir d'aujourd'hui donc, le nombre de personnes à table passera à six, comme pour les restaurants – la préconisation actuelle est de déjeuner seul, avec l'impact que l'on imagine

sur la convivialité ; une distance minimale de 2 mètres sera appliquée entre les tables ; et la jauge d'accueil s'établira à 50 %, comme pour les restaurants en intérieur.

Notre stratégie de protection des emplois et des compétences, elle, a indéniablement porté ses fruits ; elle n'évoluera que très progressivement. Le principe consiste à ne pas réduire les aides trop rapidement afin d'accompagner le redémarrage sans créer de fragilité au niveau des entreprises et donc des emplois.

L'activité partielle protégeait encore, en avril, près de 3 millions de salariés. C'est jusqu'au dernier kilomètre que nous devons réussir l'accompagnement des entreprises et la préservation des compétences en leur sein.

Les secteurs protégés, dont les hôtels, cafés et restaurants, mais aussi les professionnels de l'événementiel bénéficient, jusqu'à la fin juin, d'une prise en charge à 100 % de l'activité partielle. Cette mesure s'accompagne d'une prise en charge à 84 % de la rémunération nette des salariés. À partir du 1<sup>er</sup> juillet, nous commencerons à réduire la prise en charge de l'activité partielle, avec un reste à charge de 15 % pour les employeurs ; en août, nous passerons à 25 %, avec une indemnisation inchangée pour les salariés, avant de revenir à une activité partielle de droit commun en septembre. Pour les autres secteurs, un reste à charge de 25 % s'applique depuis début juin, qui passera à 40 % au mois de juillet.

Bien évidemment, nous continuerons à soutenir les secteurs qui peinent à redémarrer ou dont la perte de chiffre d'affaires continue d'excéder 80 %, en maintenant un reste à charge nul pour l'employeur. Cette disposition peut, par exemple, s'appliquer à certains hôtels essentiellement fréquentés par des touristes internationaux, ou aux organisateurs de salons professionnels puisque leur activité ne redémarrera pas en juillet-août.

Ces évolutions des modalités de prise en charge de l'activité partielle doivent inciter les entreprises qui en ont besoin à se saisir de l'activité partielle de longue durée. Cette dernière permet à l'entreprise de protéger ses emplois dans la durée tout en renforçant les compétences des salariés concernés. L'activité partielle de longue durée protège d'ores et déjà près de 830 000 salariés. Elle maintient sur une durée pouvant aller jusqu'à vingt-quatre mois une indemnité pour les salariés à hauteur de 84 % de la rémunération nette avec un reste à charge pour l'employeur de 15 %.

Par ailleurs, nous avons voulu offrir à chaque jeune une solution adaptée à son parcours et à ses difficultés, pour n'en laisser aucun sur le bord du chemin. Plus de 9 milliards d'euros sont mobilisés par le Gouvernement pour aider les jeunes à trouver un emploi, un apprentissage, une formation ou un accompagnement. Ce plan a été sans cesse enrichi de nouveaux services, avec le lancement de l'opération « 1 jeune, 1 mentor » il y a deux semaines. Désormais 40 000 offres de jobs d'été sont disponibles sur le site [1jeune1solution.gouv.fr](http://1jeune1solution.gouv.fr).

Les résultats sont tangibles : entre août 2020 et avril 2021, plus de 1 600 000 jeunes de moins de 26 ans ont été embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de trois mois, soit quasiment autant que sur la même période avant la crise. Le décollage de l'apprentissage est encore plus net, avec près de 520 000 jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage en 2020, malgré la crise, soit un niveau inégalé dans notre pays. Enfin, depuis le début de l'année, près de 380 000 jeunes

éloignés de l'emploi ont rejoint un parcours d'accompagnement ou d'insertion. Ils seront au total 1 million à bénéficier d'un tel accompagnement en 2021.

L'ensemble de ces mesures ont permis d'amortir le choc de la crise. Elles ont aussi permis de relancer notre économie, en donnant les compétences nécessaires aux entreprises en même temps que des perspectives pour les salariés comme pour les jeunes arrivant sur le marché du travail.

Grâce au déploiement de notre stratégie de vaccination, nous pouvons tabler sur un retour au niveau d'activité d'avant la crise au premier trimestre 2022 dans la plupart des secteurs, c'est-à-dire plus tôt que ce que nous avons initialement prévu. Le social doit bien sûr être au cœur de la relance ; mais le social, c'est aussi faire évoluer ce qui ne fonctionne pas.

Notre réforme de l'assurance chômage vise ainsi à mettre fin à un modèle d'enfermement dans la précarité. Notre système d'indemnisation encourage le recours excessif aux contrats courts, c'est-à-dire aux CDD de moins d'un mois. Il permet aux entreprises de gérer leurs besoins de flexibilité en proposant aux travailleurs d'alterner des contrats courts, dont la durée moyenne n'a cessé de diminuer au cours des dernières années, et de compléter leur revenu par l'allocation chômage plutôt que de leur proposer un CDI. Une telle situation engendre de la précarité en bloquant des centaines de milliers de travailleurs dans cette alternance entre contrats courts et périodes de chômage et peut se traduire pour eux par une moindre capacité de négociation de leurs conditions de travail, horaires ou rémunération, et par un moindre accès au crédit ou encore à la formation.

Imposer à ces travailleurs de vivre sans savoir de quoi demain sera fait, dans une situation de dépendance par rapport à des employeurs qui externalisent leurs besoins de flexibilité ou leurs défauts de gestion des ressources humaines, est à rebours des valeurs du système de protection sociale fondé au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Au cours des dernières années, les contrats courts ont proliféré dans notre pays – on y recourt dix fois plus qu'en Allemagne, six fois plus qu'au Danemark – et le nombre de CDD de moins d'un mois a explosé au cours des quinze dernières années, avec une hausse de 250 %.

Circonstance aggravante, les règles de l'assurance chômage engendrent des différences de traitement considérables : un demandeur d'emploi travaillant à mi-temps chaque jour perçoit une allocation près de deux fois moindre que celle d'un demandeur d'emploi qui travaille une semaine sur deux, alors qu'ils touchent le même salaire et travaillent le même nombre d'heures.

Par ailleurs l'alternance entre contrats courts et périodes de chômage coûte 2 milliards d'euros chaque année à l'UNEDIC : elle a très largement concouru à son surendettement, la dette de l'organisme s'élevant, avant même la pandémie, à 37 milliards d'euros. Le recours excessif aux contrats courts devient extrêmement fragilisant en période de crise économique, puisque, tout le monde l'a constaté, les personnes en emploi saisonnier ou en emploi précaire ont été les premières victimes de la crise économique et sanitaire.

Notre conviction est que nous devons sortir de cette spirale de la précarité, en imposant un bonus-malus à l'employeur et en modifiant les règles de calcul du salaire journalier de référence. Nous voulons inciter les employeurs à proposer des contrats de meilleure qualité. Nous voulons sortir d'un schéma qui maintient les salariés dans une alternance de

périodes d'inactivité et de travail du fait d'un mode de calcul des allocations chômage avantageant ces alternances. Notre objectif est d'amener ces personnes à passer moins de temps au chômage et d'inciter les entreprises à proposer des contrats de plus longue durée, plus protecteurs, grâce à l'instauration d'une règle de bonus-malus.

Disons-le clairement, en garantissant leurs droits et en les protégeant plus durablement, la réforme que nous portons demeure très protectrice des demandeurs d'emploi. Après le 1<sup>er</sup> juillet, la France conservera d'ailleurs l'un des systèmes d'assurance chômage les plus protecteurs au monde. D'abord, contrairement à ce que certains assèment, aucun demandeur d'emploi actuellement indemnisé ou qui se retrouverait au chômage avant le 1<sup>er</sup> juillet ne verra son allocation changer. Ensuite, la réforme du calcul des allocations n'aura aucun impact sur les salariés qui se retrouvent au chômage ponctuellement, après avoir travaillé pendant une longue période en continu. Cette réforme concernera exclusivement des personnes qui aujourd'hui gagnent plus au chômage qu'au cours de la période précédente. Dans le nouveau système, ces demandeurs d'emploi pourront percevoir une allocation plus basse, mais ils la percevront alors plus longtemps, ce qui leur permettra d'avoir du temps pour s'orienter vers des contrats longs. Par ailleurs, nous avons entendu les organisations syndicales et nous avons introduit un plancher en dessous duquel les allocations ne pourront pas descendre.

Je le redis nettement : notre objectif ne doit pas être de maintenir les personnes durablement au chômage, mais bien de les aider à en sortir et à retrouver rapidement un emploi. C'est tout le sens du plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui constitue un effort massif pour aider les demandeurs d'emploi à rebondir. Je rappelle que nous consacrons 15 milliards d'euros sur l'ensemble du quinquennat à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés. Nous sommes déjà passés d'une moyenne de 600 000 demandeurs d'emploi formés chaque année avant le lancement du PIC à plus d'un million en 2020, tendance qui devrait se confirmer en 2021 et 2022.

À celles et ceux qui disent que cette réforme vient à contretemps, nous répondons qu'elle intervient, au contraire, au moment où l'économie repart et où le besoin de compétences s'intensifie avec le plan de relance. Au moment où l'hôtellerie, la restauration, l'événementiel et le commerce de détail redémarrent, nous ne pouvons pas nous résigner à ce que la reprise se fasse massivement par des recrutements en contrats de quelques jours, parfois de quelques heures.

Il y a deux types de modifications dans cette réforme. Certains éléments s'attaquent à des causes structurelles du développement de la précarité en France. Il est pertinent de les faire entrer en vigueur au moment où les embauches reprennent dans des secteurs particulièrement consommateurs de contrats courts et où nous devons donner des signaux pour améliorer la qualité de l'emploi. D'autres éléments dépendent de la conjoncture du marché du travail. Nous avons fait le choix de les différer en les soumettant à des clauses de retour à meilleure fortune, ce qui me semble une grande avancée. Ainsi, nous maintenons à quatre mois de travail sur vingt-quatre l'ouverture des droits, au lieu de six mois dans la réforme de 2019 ; dans les faits, à l'entrée en vigueur de la réforme, ce seront quatre mois sur trente-deux, compte tenu des périodes neutralisées en raison des restrictions sanitaires. La dégressivité des allocations pour les salaires supérieurs à 4 500 euros n'interviendra, elle, qu'à partir du neuvième mois, au lieu du septième mois dans la réforme de 2019. De fait, aucun abattement n'interviendra avant mars 2022.

Ces deux paramètres n'évolueront que lorsque la situation du marché du travail sera revenue à la normale, ce qui sera apprécié sur la base de deux indicateurs : une baisse significative du nombre de demandeurs d'emploi et un volume d'embauches élevé sur quatre mois. Je puis vous assurer qu'ils ne passeront simultanément au vert que si la dynamique d'emploi est vigoureuse.

Enfin, nous avons veillé à ce que le bonus-malus entre en vigueur en même temps que le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence. La période d'observation des comportements débutera dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et se traduira en septembre 2022 dans les cotisations.

En résumé, nous avons bâti, dans la concertation, un système qui incite à recourir à des CDI ou à des CDD longs et à réduire la permittance, ce qui participe favorablement à la stabilité des emplois et à la protection des travailleurs.

Enfin je ne peux pas laisser dire que nous faisons des économies sur le dos des demandeurs d'emploi : au-delà de cette réforme, nous sommes pleinement engagés dans la lutte contre la précarité. Tout d'abord, nous avons déployé des aides massives d'urgence visant à protéger les demandeurs d'emploi pendant la crise sanitaire. Depuis novembre et jusqu'à la levée des restrictions sanitaires, les demandeurs d'emploi arrivés en fin de droits auront bénéficié d'une prolongation de leur allocation. Plus de 3 milliards d'euros y sont consacrés, au bénéfice de 830 000 personnes. Nous avons également renforcé les moyens de Pôle emploi en ouvrant dans la loi de finances pour 2021 plus de 2 000 postes supplémentaires.

Ensuite, nous avons lancé, dès novembre, une garantie de revenu minimum de 900 euros pour l'ensemble des travailleurs enchaînant des contrats courts et qui, en raison de la crise sanitaire, n'ont pas réussi à travailler suffisamment pour recharger leurs droits – ils sont pénalisés justement par le fonctionnement actuel de l'assurance chômage. Cette garantie de revenus est prolongée jusqu'au mois d'août. Au total, elle aura mobilisé 1,3 milliard d'euros pour soutenir environ 600 000 travailleurs précaires.

Enfin, la mission que le Gouvernement a confiée à Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELLI doit permettre d'avancer vers de nouvelles formes de sécurisation des travailleurs pour éviter de faire peser la flexibilité des entreprises sur l'assurance chômage. La mission doit me remettre ses conclusions la semaine prochaine. Nous aurons l'occasion d'évoquer ces enjeux la semaine prochaine en séance publique dans le cadre de la niche du groupe de la Gauche démocrate et républicaine.

Sans vouloir préempter les débats qui suivront, je pense que nous manquerions notre cible en créant des annexes dérogatoires à l'assurance chômage. Nous préférons instaurer un nouveau plan d'action avec les branches professionnelles. Au-delà des instruments d'incitation prévus dans la réforme, nous allons renforcer le contrôle des abus de CDD courts et de CDD d'usage, et œuvrer à la réduction de leur utilisation. Nous devons avant tout ouvrir le dialogue avec les branches professionnelles les plus concernées et les engager à améliorer la qualité de l'emploi qu'elles offrent. Il s'agit d'une contrepartie qui me semble indispensable à l'accompagnement dont elles bénéficient depuis le début de la crise. Nous les soutiendrons bien sûr dans cette démarche, éventuellement en les aidant à recourir à des outils bien connus comme le CDI intérimaire et les groupements d'employeurs.

Avec la réforme de l'assurance chômage, non seulement nous luttons contre le chômage et la précarité, mais nous garantissons la pérennité de notre protection sociale. Notre objectif est d'aboutir à une sortie de crise concertée et proportionnée, qui assure aux entreprises la santé et la sécurité de leurs salariés, mais aussi des compétences adaptées soutenant la reprise de notre économie. Pour ce faire, nous veillons à ce que le rebond de notre économie soit réellement inclusif et donne à chacun, notamment les jeunes, les publics précaires ou les demandeurs d'emploi, la possibilité de valoriser ses potentiels, d'apprendre un métier, et d'entrer dans des emplois durables et de qualité.

J'ai beaucoup entendu citer des études de l'UNEDIC selon lesquelles un million ou un million et demi de demandeurs d'emploi – cela dépend des jours – verraient leurs allocations baisser. Ce genre de présentation est biaisé à plus d'un titre.

D'abord, tout est fondé sur l'idée que les demandeurs d'emploi aujourd'hui inscrits à Pôle emploi auraient vocation à y rester : en se fondant sur leur nombre actuel, on calcule ce que pourraient donner, dans un, deux ou trois ans, les nouvelles règles de l'allocation chômage. Ce ne peut pas être un projet, que de considérer que les demandeurs d'emploi inscrits à l'heure actuelle doivent y rester ! En tout cas, si c'est ce que vous préconisez, moi j'en suis loin. Je pense que nous devons tout faire pour permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver un emploi. C'est pour cela que, depuis le début du quinquennat, nous avons réalisé un effort de formation sans précédent, passant comme je l'ai dit de seulement 600 000 demandeurs d'emploi formés par an à plus de 1 million. C'est un cap que nous souhaitons garder.

Ainsi que vous l'avez relevé les uns et les autres, nombre d'entreprises cherchent à recruter. Notre responsabilité est de donner aux demandeurs d'emploi les formations nécessaires pour acquérir les compétences adaptées aux besoins de notre économie.

La présentation est également biaisée car elle ne s'intéresse qu'à un des deux paramètres qui interviennent dans le calcul des allocations : le niveau et la durée. Ne communiquer que sur le million de demandeurs d'emploi qui toucheraient une allocation plus basse – et encore une fois, ils n'ont de toute façon pas tous vocation à rester au chômage – c'est ignorer le second paramètre, celui de la durée. Or le montant global des droits ne change pas : si certains doivent percevoir une allocation plus basse, ils seront indemnisés plus longtemps. Et pour les demandeurs d'emploi qui ont des difficultés à trouver un emploi, être indemnisé plus longtemps est quelque chose de précieux qui peut leur permettre de retrouver du travail.

J'en profite pour dire à Pierre DHARRÉVILLE qu'il ne faut pas imaginer que la réforme qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet est celle qui était prévue en 2019. Une concertation a eu lieu, un plancher a été fixé pour le montant des allocations. Ceux qui parlent d'allocations qui seraient inférieures au RSA n'ont pas lu le décret publié fin mars, qui instaure ce plancher. Quiconque aura travaillé au SMIC, quelle que soit la durée – à mi-temps, à temps plein, à tiers de temps – ne pourra recevoir moins de 667 euros par mois.

Les contrevérités qui circulent sur cette réforme sont si nombreuses que je vous remercie de me donner l'occasion de préciser ces points une nouvelle fois.

Sur les métiers en tension, il serait tout de même incompréhensible de nous retrouver avec à la fois des demandeurs d'emploi nombreux et des difficultés de recrutement. La hausse du nombre de demandeurs d'emploi a été largement contenue grâce aux aides

massives déployées depuis le début de la crise. Je rappelle qu'après la crise de 2008-2009, cette hausse avait été de 25 % ; on en est aujourd'hui à 9 %, en tenant compte des chiffres d'avril, qui n'étaient pas très bons compte tenu des restrictions sanitaires. Mais une hausse dans ce domaine est toujours trop importante, et il serait paradoxal qu'elle aille de pair avec des difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs, qui pénalisent leur redémarrage.

Face à cela, je sollicite fortement Pôle emploi, déjà mobilisé depuis plusieurs mois, en direction des métiers du grand âge – cette action, que nous déployons conjointement avec Brigitte BOURGUIGNON, porte ses fruits – et des secteurs du bâtiment et des hôtels, cafés et restaurants, où 110 000 emplois sont à pourvoir. Cette mobilisation de Pôle emploi a des résultats : de janvier à avril, près de 90 000 emplois ont été pourvus dans le domaine du bâtiment, soit près des trois quarts des offres déposées, et environ 40 000 dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants, soit plus de 80 % des offres.

Relevons néanmoins que 60 % des offres d'emploi dans le domaine des hôtels, cafés et restaurants et 70 % dans le domaine du bâtiment ne sont pas déposées sur le site de Pôle emploi, les chefs d'entreprise estimant que l'organisme ne trouvera pas les salariés dont ils ont besoin. Je le redis aux entreprises : allez voir Pôle emploi, ils sont mobilisés pour vous accompagner. Les branches professionnelles, avec lesquelles nous travaillons étroitement, doivent aussi aider Pôle emploi à identifier les compétences et les besoins de formation – nous avons besoin d'œuvrer main dans la main. C'est ainsi que nous parviendrons à apporter des réponses aux demandeurs d'emploi comme aux entreprises. La reprise s'annonce dynamique. C'est une bonne nouvelle pour notre pays. Il faut donc absolument répondre aux besoins de nos entreprises. J'ai eu l'occasion d'en parler avec Pascale FONTENEL-PERSONNE.

Madame SIX, nous avons tous les mêmes retours. Les secteurs qui étaient à l'arrêt redémarrent. Notre intention, qui doit être partagée par tous, est d'accompagner les demandeurs d'emploi, y compris, le cas échéant, avec les formations dont ils ont besoin.

Le Gouvernement ne saurait adhérer à l'idée visant à créer des droits spécifiques en faveur de certains secteurs. Nous devons accompagner les employeurs pour qu'ils proposent des emplois de meilleure qualité et des contrats plus longs. C'est la vocation de certains dispositifs tels que les CDI d'intérim ou les groupements d'employeurs. Il nous faut trouver les bonnes solutions pour sécuriser les emplois. En revanche, le principe de ces droits spécifiques a été largement restreint au cours du précédent quinquennat et abandonné par les partenaires sociaux au début de l'année 2017. Il est par conséquent assez curieux de nous enjoindre maintenant de rétablir une annexe UNEDIC pour les permittents de l'emploi, en particulier quand cela vient de ceux qui ont été aux responsabilités au cours du précédent quinquennat. Je pense qu'à l'instar des autres salariés, les permittents doivent bénéficier d'emplois plus longs et que les employeurs doivent pouvoir gérer leur flexibilité différemment.

J'ai eu l'occasion d'échanger avec certains extras de différents secteurs. Ce qu'ils m'expliquent, c'est qu'ils complètent leur revenu avec l'assurance chômage, et que leur employeur est d'accord. Bien sûr, mais cela a un coût ! Pour l'assurance chômage, c'est 2 milliards d'euros par an. D'aucuns peuvent considérer qu'il est formidable que les autres cotisants et les contribuables financent leur choix, mais notre responsabilité est de les inviter à en changer, et c'est ce à quoi nous allons nous employer.

La situation est très différente pour les intermittents du spectacle. Je suis quelque peu surprise quand j'entends qu'ils redoutent la réforme de l'assurance chômage, puisqu'ils ne sont aucunement concernés. Je peux même le répéter, car on a parfois l'impression que les messages ne passent pas : les intermittents du spectacle ne sont pas concernés par la réforme de l'assurance chômage.

Ils ont bénéficié d'une année blanche, que nous avons décidé de prolonger jusqu'à la fin de cette année. Nous avons imaginé des dispositifs nous assurant une bonne gestion de sortie de cette mesure. Par ailleurs, avec Roselyne BACHELOT, nous partageons la volonté de les aider à retrouver un emploi. Tel est le sens des aides en faveur du secteur de la culture, destinées à faire repartir les activités culturelles. L'accompagnement du secteur de la culture est massif, aux alentours de 10 milliards d'euros en tout, l'année blanche représentant 1 milliard. Outre la prolongation de quatre mois et les dispositifs de sortie de crise, nous allons réfléchir à la possibilité de développer l'apprentissage en le combinant aux contrats aidés. Le choix est clair : c'est une aide au secteur de la culture. Ce régime est légitime pour le secteur de la culture, mais nous n'accorderons pas de subventions à d'autres secteurs. Chacun doit s'emparer des outils qui existent pour gérer sa flexibilité tout en sécurisant les salariés.

Quand j'entends Mme WONNER dire que le Gouvernement sacrifie la jeunesse, je pense à un dialogue de sourds. Je suis désolée, mais il y a des moments où l'on a du mal à garder son calme. Depuis juillet, nous avons présenté un plan massif et inédit. Inédit par son montant : 9 milliards d'euros. Inédit parce que nous avons voulu trouver une solution pour chaque jeune : ceux qui sont proches de l'emploi, ceux qui peuvent entrer en apprentissage, ceux qui ont besoin d'une formation, ceux qui ont besoin d'un accompagnement parce que plus éloignés de l'emploi. Alors je veux bien que nous ne soyons pas d'accord, mais dire que les jeunes sont les oubliés du Gouvernement, pardon, mais c'est ignorer à un tel point les messages que cela finit par rendre la discussion un peu difficile.

9 milliards d'euros ! 9 milliards pour soutenir l'emploi des jeunes, atteindre un record historique du nombre de contrats d'apprentissage dans notre pays, accompagner un nombre exceptionnellement élevé de jeunes vers l'emploi. Et puisque vous me reposez la question, je vais vous répondre à nouveau : ce que les jeunes attendent, à mon avis, ce n'est pas uniquement une allocation. Bien sûr, il faut répondre à leurs difficultés financières lorsqu'ils en ont, mais notre responsabilité collective est de leur permettre de retrouver la confiance lorsqu'ils l'ont perdue, d'élaborer un projet professionnel quand ils n'en ont pas, et de les accompagner enfin pour le mettre en œuvre.

Cet accompagnement passe par les dispositifs que nous avons construits avec le service public de l'emploi, et avec les conseils régionaux s'agissant des formations aux métiers qui recrutent. Il passe par les dispositifs destinés aux jeunes qui ne sont pas encore prêts à entrer en apprentissage, les prépas apprentissage et prépas compétences. Il passe par les dispositifs extraordinaires que sont les écoles de la deuxième chance (E2C) et par l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE). Bref il passe par une palette de réponses comme jamais nous n'en avons mobilisé dans notre pays, avec pour ambition affichée d'aider les jeunes à gagner leur autonomie en accédant à un emploi. Nous continuerons en ce sens.

J'entends ce qui est dit sur les missions locales. Je puis vous assurer que nous soutenons les missions locales, qui sont des acteurs essentiels pour répondre à la priorité pour la

jeunesse que nous nous sommes fixée. Nous avons augmenté très substantiellement leurs crédits, avec 140 millions d'euros supplémentaires. Je ne crois pas que les missions locales aient jamais bénéficié d'un tel budget.

Le doublement de l'objectif de garanties jeunes conduit à recruter 2 000 conseillers. Nous tenons compte du fait que cela ne se fait pas d'un claquement de doigts : il faut prendre le temps de recruter les personnes ayant les bonnes compétences. Nous sommes donc convenus avec l'Union nationale des missions locales d'une trajectoire qui décollera à partir de l'été, dès lors qu'elles auront recruté des conseillers supplémentaires. Cette trajectoire est respectée. J'en profite pour saluer une nouvelle fois l'action des missions locales, qui sont au rendez-vous face aux difficultés de notre jeunesse et qui élaborent des parcours si personnalisés que cela devient du cousu main. Les jeunes qui en ont besoin peuvent aussi toucher une allocation allant jusqu'à 500 euros par mois.

À la demande du Président de la République, je travaille à une garantie jeunes universelle, afin de répondre aux difficultés créées par la multiplicité des dispositifs. Entre spécialistes, je m'autorise à jongler avec les EPIDE, les E2C, la garantie jeunes, les accompagnements intensifs des jeunes (AIJ) et les parcours contractualisés d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), mais les jeunes, eux, peuvent être un peu perdus ! C'est pourquoi il importe d'avoir une bannière unique, de diffuser un message simple : chaque jeune qui en a besoin doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé vers l'emploi et d'une aide financière lorsque c'est nécessaire. C'est ce à quoi nous nous attachons actuellement.

Je le redis, les missions locales sont des partenaires essentiels. Vous avez parlé des collectivités qui s'y impliquent : oui, elles doivent le faire, les missions locales sont des structures partenariales entre l'État et les collectivités. Au titre du partenariat que j'ai signé avec l'Assemblée des communautés de France, nous sommes convenus que l'État et les intercommunalités devaient travailler la main dans la main pour apporter des réponses. Il s'agit notamment de mettre à disposition des locaux, mais aussi, dès lors que l'on vise un accompagnement global des jeunes, d'activer les aides qui relèvent de leur compétence, par exemple les aides à la mobilité, qui sont très souvent l'un des premiers freins d'accès à une formation ou à un emploi. Ce travail commun est indispensable pour atteindre notre objectif essentiel dans la période actuelle, et au-delà pour permettre à chaque jeune de trouver sa voie et d'accéder durablement à un emploi.

S'agissant de la convention n° 190, monsieur DHARRÉVILLE, je vous confirme que j'ai présenté au dernier Conseil des ministres un projet de loi de ratification conjointement avec Jean-Yves LE DRIAN. Je pense que le texte pourra être examiné dans les prochaines semaines par le Parlement. J'avais à cœur d'avancer rapidement sur cette question. L'étude d'impact a montré qu'elle pouvait être faite à droit constant. J'ai bien reçu le courrier des organisations syndicales qui souhaitent que nous abordions certains sujets, comme la prise en compte des violences intrafamiliales par l'employeur. Je leur ai répondu qu'il s'agit d'un enjeu d'ampleur, qui doit faire l'objet d'une discussion entre les partenaires sociaux, organisations patronales et syndicales, avant d'être traité le cas échéant au niveau législatif. Cette discussion n'a pas eu lieu. Je suis très respectueuse du dialogue social, et je salue le fait que les partenaires sociaux aient souhaité avoir un agenda paritaire. C'est un très bon thème dont ils pourraient s'emparer.

J'en viens à l'ubérisation et au développement de plateformes qui proposent du travail, indépendant ou non. Dans certains domaines d'abord, par exemple dans celui de la

mobilité, les plateformes ont permis de proposer de nouveaux services, de créer de nouveaux emplois. Il faut se montrer très vigilants sur le fait que les travailleurs supposés indépendants le soient réellement, et que les travailleurs des plateformes bénéficient des mêmes droits individuels et collectifs que les autres travailleurs.

La meilleure méthode, selon nous, est d'organiser un dialogue entre une représentation collective des travailleurs et les plateformes, pour permettre aux travailleurs de défendre leurs droits. C'est ainsi que nous parviendrons à créer ces droits individuels et collectifs. Tel est le sens de l'ordonnance du 21 avril, qui organise la désignation des représentants des travailleurs indépendants recourant aux plateformes pour le début de l'année prochaine. C'est un pas important. Ensuite, pour que ces représentants puissent négocier avec les plateformes, nous avons besoin que l'initiative prise par la Commission européenne progresse : en effet, les travailleurs indépendants étant considérés comme des entreprises, le fait qu'ils agissent collectivement pourrait être analysé au regard du droit de la concurrence comme une entente. Nous poussons donc très fortement au niveau européen pour ouvrir le champ à une véritable négociation collective avec les représentants des travailleurs.

Il y a aussi des cas où ce travail indépendant est du travail salarié déguisé. Nous devons y porter une grande attention dans la période actuelle, et réfléchir avec les branches professionnelles et les représentants des salariés à la façon de mieux prévenir ce détournement. En tout cas, l'inspection du travail est très mobilisée sur la question et je puis vous assurer que nous procéderons à des contrôles. À mon sens, cela fait partie des questions que nous devons traiter.

Après avoir eu des échanges avec les partenaires sociaux sur la sortie des aides d'urgence ou sur les impacts territoriaux de la crise et la façon de les accompagner, nous avons prévu un troisième temps d'échange sur les conséquences structurelles de la crise, et donc sur les transformations du travail et de l'emploi. Nous pourrions à cette occasion revenir sur ce point, ainsi que sur le développement du télétravail. Ce dernier a comme vous l'avez dit un caractère pénalisant pour certaines femmes, dont on a vu qu'elles disposent moins souvent d'une pièce pour travailler que les hommes et qui assument plus souvent, en même temps que leur travail, la prise en charge des enfants. Lorsque les conditions de télétravail ne sont pas favorables au domicile, nous pourrions peut-être inciter au travail dans des tiers lieux ou des espaces de *coworking* – mais ce sont là des réflexions que nous devons mener donc avec les partenaires sociaux.

Monsieur le député PERRUT, pour beaucoup de jeunes et notamment des étudiants, nous sommes conscients de l'importance d'avoir des jobs d'appoint. Ils ont été plus rares ces derniers mois ; il importe donc de réussir la période d'été. Pour ce faire, nous avons mobilisé les entreprises, qui le sont déjà dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution ». Le Président de la République a lancé une démarche pour que les entreprises s'engagent – et elles s'engagent fortement pour accompagner les jeunes. Dans un premier temps, une trentaine d'entreprises ont proposé 10 000 offres d'emploi ; on dépasse aujourd'hui les 40 000. C'est un message que nous pouvons tous relayer auprès des jeunes : ils pourront trouver un job d'été en se rendant sur la plateforme *1jeune1solution*. À ces 40 000 offres s'ajoutent 20 000 stages et 250 000 emplois en CDD de plus de trois mois ou en CDI. C'est aussi une bonne façon pour les jeunes d'accéder à l'emploi.

S'agissant de la possibilité de convertir ses droits individuels à la formation sur le CPF, la date d'échéance a déjà été reportée plusieurs fois, la dernière fois au 30 juin. Nous ne la

repousserons pas une nouvelle fois : si les personnes ne s'en emparent pas, c'est sans doute pour de bonnes raisons. Un certain nombre d'organismes de formation trouvent leur intérêt à faire du buzz autour de ce sujet et pratiquent parfois du démarchage abusif. Il conviendra de réfléchir à la façon d'inviter chacun à mobiliser son CPF pour acheter une formation.

Les salariés qui avaient acquis des droits avant 2015 et qui ne sont pas partis à la retraite ont très massivement basculé. Nous avons mené une campagne de communication et rappelé par courriel à chaque entreprise au début de cette année de bien faire passer le message à leurs salariés. Il reste encore quinze jours pour basculer ses droits sur le CPF.

Ce dernier est très utile. Nous constatons qu'il monte en puissance, ce qui est une bonne nouvelle car il permet à des personnes qui n'y étaient pas éligibles d'accéder à la formation professionnelle. Ceux qui l'utilisent sont plus souvent des femmes, des personnes ayant moins de qualification, des ouvriers, des employés, autrement dit des profils qui n'étaient pas forcément ceux qui étaient mis en avant dans les plans de formation des entreprises.

Nous pourrions discuter de la qualité des formations, un sujet auquel nous nous sommes déjà attelés car il convient de s'assurer que les salariés qui mobilisent leur CPF suivent bien des formations qui multiplieront leurs chances d'accéder à un emploi et répondront aux besoins de l'économie. Mais pour l'heure, il est une très bonne chose que tous les salariés puissent s'emparer du CPF.

Vous m'avez interrogée sur les retraites. Le Président de la République a indiqué que notre priorité absolue était de faire repartir l'activité, de créer un maximum d'emplois et de nous assurer que ces emplois sont pourvus.

Les constats dressés avant la crise pointaient la très grande complexité de notre système, qui compte quarante-deux régimes, avec des salariés qui, de plus en plus souvent, changeront de métier au cours de leur vie professionnelle. Ils mettaient en lumière le caractère injuste de notre système, très pénalisant pour les personnes qui ont des carrières hachées ou qui travaillent à temps partiel – surtout des femmes.

Par ailleurs, le rapport du Conseil d'orientation des retraites, qui sera publié demain mais que l'on connaît déjà, montre que notre système restera structurellement déficitaire au cours des prochaines décennies. Par conséquent, je n'ai aucun doute, il faudra une réforme des retraites.

Je ne répondrai ni sur le contenu ni sur le calendrier, puisque le Président de la République a souhaité avoir un débat avec les Français, les forces politiques et les organisations patronales et syndicales pour arrêter sa conviction sur ces sujets. Vous aurez certainement l'occasion d'exprimer votre point de vue sur ces sujets lors de cette phase d'écoute.

S'agissant de la protection sociale et de l'assurance chômage des travailleurs indépendants, les conditions d'accès au dispositif créé par la loi de 2018 sont sans doute trop restrictives, notamment les minimas de chiffre d'affaires à avoir réalisé les deux années précédentes. La crise de 2020 a montré qu'il était compliqué de répondre à ces exigences, et nous réfléchissons à la possibilité de les assouplir.

Cela dit, dans la mesure où il s'agit d'un système d'assurance chômage, aller beaucoup plus loin poserait la question des cotisations. Or, lorsqu'on ouvre ce débat avec les représentants des indépendants, ils ne semblent pas vouloir aller en ce sens. En tout cas, nous travaillons avec Alain GRISET à assouplir les règles afin d'améliorer la situation.

Il a été question des outre-mer. La situation est très contrastée entre des territoires comme Mayotte, la Guyane ou La Réunion, où la proportion de jeunes est plus élevée que la moyenne métropolitaine, et la Guadeloupe ou la Martinique, dont la population est plutôt plus âgée. Nous essayons d'adapter nos dispositifs aux spécificités de ces territoires, et je puis vous assurer que nous avons réservé une part significative de contrats aidés aux territoires d'outre-mer, en appliquant des taux de prise en charge plus élevés. De la même façon, nous avons été attentifs aux dispositifs spécifiques tels que le PIJ, aide à la création ou la reprise d'entreprise pour laquelle le soutien financier de l'État prévu en 2020 a été reconduit en 2021. Plusieurs dispositifs sont très sollicités, comme l'AIJ de Pôle emploi en Guyane et en Guadeloupe ou encore le PACEA. Des enveloppes sont dédiées aux contrats aidés, en particulier les parcours emploi compétences. Nous sommes en train d'étudier la façon d'accompagner les centres de formation d'apprentis et de déployer le dispositif que nous avons prévu pour les décrocheurs alors que l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes n'est pas présente dans les territoires d'outre-mer. Tous ces sujets mériteraient que nous en discutions plus directement et de façon plus approfondie.

S'agissant des nouveaux territoires zéro chômeur de longue durée, nous avons signé le cahier des charges avec Brigitte KLINKERT. J'imagine qu'il est dans les tuyaux pour une publication très prochaine ; le décret devrait être publié d'ici à la fin du mois.

Le sujet du travail des seniors était inscrit à l'agenda social depuis l'été dernier et je souhaite que nous en débattions avec les partenaires sociaux le moment venu.

Vous mentionnez plus particulièrement les cadres. Nous sommes confrontés à différents types de difficultés. Il y a par exemple la prévention de l'usure professionnelle dans certains métiers. Mais surtout, j'entends trop souvent des entreprises nous dire que les compétences de leurs seniors, cadres ou non, ne sont plus adaptées. Cela doit vraiment nous faire réagir : il est impératif de prévenir ces situations et de promouvoir la formation, voire la reconversion tout au long de la vie. Il est nécessaire de s'emparer de cette question afin de progresser.

Je rappelle que l'emploi des cadres a été globalement préservé grâce à l'activité partielle et que les seniors ont été particulièrement protégés, puisqu'ils occupent souvent des emplois plus stables que les jeunes. La crise a donc amené une situation assez inattendue : le taux d'emploi des seniors a progressé en 2020. Il n'en reste pas moins, je suis d'accord avec vous, que la capacité d'un senior qui perd son emploi à en retrouver un est trop faible. On sait par exemple que la dégressivité des allocations ne s'applique pas au-delà de 57 ans ; aussi conviendrait-il de prévoir – et l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) y réfléchit – un accompagnement particulier pour aider les cadres seniors à retrouver un emploi.

Je m'aperçois que je n'ai pas répondu sur le versement des primes pour l'apprentissage. Je suis parfaitement consciente que des retards ont eu lieu à la fin de l'année dernière. Ces primes sont, en quelque sorte, victimes de leur succès : entre l'aide à l'embauche des jeunes et les aides à l'alternance, c'est plus d'un million de primes qui ont été versées aux

entreprises pour soutenir l'embauche des jeunes. Je répète, à l'intention de Mme WONNER : un million de primes pour soutenir l'embauche des jeunes.

L'ASP a, en effet, été débordée. Elle a reçu jusqu'à 200 000 demandes de primes en un mois et le dispositif a pris du retard. J'étais tout aussi agacée que vous lorsque les entreprises nous en faisaient part. Nous avons donc lancé un audit du *process* et des systèmes d'information afin de disposer d'un outil performant à la prochaine rentrée, car nous espérons que l'apprentissage continuera à intéresser beaucoup d'entreprises et qu'il faudra verser de nombreuses primes.



**Publications du CHATEFP**  
**OUVRAGES PUBLIÉS**

***Un siècle de réformes sociales – Une histoire du ministère du travail 1906-2006***

Boris Dänzer-Kantof, Véronique Lefebvre, Félix Torres  
avec le concours de Michel Lucas,  
La documentation Française, Paris, octobre 2006,  
ISBN : 2-11-006264-9.

\*\*\*

***1906-2006 : centenaire du ministère du travail.***

Catalogue de l'exposition présentée pour la célébration du centenaire du ministère du travail le 25 octobre 2006 au Carrousel du Louvre.  
Réalisée par Pierre Bonnerue, Gilles Puech et Olivier Schimmenti du collectif ENTRE VOUS

\*\*\*

***Une histoire du ministère du travail***

Plaquette réalisée en 2008 à l'occasion de la Présidence française de l'Union européenne.  
par Pierre Bonnerue, Gilles Puech et Olivier Schimmenti du collectif ENTRE VOUS

\*\*\*

***Inspecteurs et inspection du travail sous la III<sup>e</sup> et la IV<sup>e</sup> République***

Sous la direction de Jean-Louis Robert,  
La documentation Française, Paris, mars 1998.

\*\*\*

***Passer les cols, franchir les Alpes :***

***Les « Campagnes » d'un bâtisseur de routes sous le 1<sup>er</sup> Empire***

Mémoires de Grégoire Anselme Perrin publiées sous le parrainage du Comité d'histoire de l'équipement, des transports et du logement, du Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement de la Savoie.  
« La fontaine de Siloé » 73801 Montmelian-juin 2002.

\*\*\*

***1914-1918. Mains-d'œuvre en guerre***

Sous la direction de Laure Machu, Isabelle Lespinet-Moret et Vincent Viet  
La documentation Française, Paris, 2018

\*\*\*

**Aux Presses Universitaires de Rennes :  
Collection " Pour une histoire du Travail" :**

***Quarante ans Place Fontenoy,***

par Pierre Fournier, inspecteur général honoraire des Affaires sociales (1923-2006),  
octobre 2006, ISBN : 2-7535-0326-5.

\*\*\*\*

**Le ministère du travail et de la Sécurité sociale de la Libération au début de la V<sup>ème</sup>  
République**

par Bruno Béthouart  
octobre 2006, ISBN : 2-7535-0327-3.

\*\*\*

**Les politiques du travail (1906-2006) : acteurs, institutions, réseaux  
(livre issu du colloque scientifique international  
organisé à Paris les 18 et 19 mai 2006)**

Sous la direction d'Alain Chatriot, Odile Join-Lambert, Vincent Viet,  
membres de la commission scientifique du CHATEFP.  
2007, ISBN : 978-2-7535-0392-2.

\*\*\*

**L'Office du travail 1891-1914.  
La République et la réforme sociale  
par Isabelle Lespinet-Moret,**

membre de la commission scientifique du CHATEFP  
2007, ISBN : 978-2-7535-0445-5.

\*\*\*

**Cultures du risque au travail et pratiques de prévention  
La France au regard des pays voisins**

Sous la direction de Catherine Omnès, membre de la commission scientifique  
et Laure Pitti  
2009, ISBN : 978 2 7535 0813 2

\*\*\*

**Rationaliser le travail, organiser la production.  
Le Bureau international du travail  
et la modernisation économique durant l'entre-deux-guerres**

par Thomas Cayet  
2010, ISBN 978 2 7535 1158 3

\*\*\*

**La Responsabilité sociale de l'entreprise en Alsace  
et en Lorraine du XIX<sup>e</sup> au XIX<sup>e</sup> siècle**

Sous la direction de Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu,  
membre de la commission scientifique du CHATEFP  
2011, ISBN 978 2 7535 1267 2

\*\*\*

**L'Organisation internationale du travail  
Origine-développement-avenir**

Sous la direction d'Isabelle Lespinet-Moret et Vincent Viet  
membres de la commission scientifique  
2011, ISBN 978 2 7535 1286 3

\*\*\*

***La santé au travail entre savoirs et pouvoirs  
(XIXe et XXe siècles)***

Sous la direction d'Anne-Sophie Bruno, Éric Geerkens,  
Nicolas Hatzfeld (membre de la commission scientifique)  
et Catherine Omnès (membre de la commission scientifique)  
2011, ISBN 978 2 7535 1350 1

***La codification du travail sous la III<sup>e</sup> République  
Élaborations doctrinales, techniques juridiques et réalités sociales***

Sous la direction de Alain Chatriot, Francis Hordern (†)  
et Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu  
membres de la commission scientifique  
2011, ISBN 978 2 7535 1715 8

\*\*\*

***Les inspectrices du travail, 1878-1974  
Le genre de la fonction publique***

Sylvie Schweitzer  
2016, ISBN : 978-2-7535-5189-3

\*\*\*

***La bataille du placement  
Organiser et contrôler le marché du travail, France, 1880-1918***

Benjamin Jung  
2017, ISBN : 978-2-7535-5167-1

\*\*\*

**PÉRIODIQUES**

**« Études et documents pour servir à l'histoire de l'administration du travail »**

**Cahier n°1**

Octobre 1998

Évolution et organisation de l'administration centrale du ministère : 1887 – 1940 :

- gestation difficile d'un ministère attendu ;
- évolution des structures du ministère du travail ;
  - le budget ;
- les personnels d'administration centrale et leur recrutement ;
- l'appareil statistique du ministère du travail (1887-1940) ;
- dénominations successives des départements chargés du travail et tableau chronologique des ministres.

**Cahier n°2-3**

Avril 2000

La D.R.T. a cent ans ;

- Histoire des textes concernant le placement ;
- Évolution des textes concernant les conventions collectives ;

- Les origines du décret du 8 janvier 1965 ;
- L'hygiène et la sécurité en Alsace-Lorraine, l'exemple du bâtiment ;
- L'inspection du travail et les débuts de la prévention des risques spécifiques ;
- Structure de l'administration du travail depuis 1939.

#### **Cahier n° 4**

Septembre 2000

- La journée des huit heures ;
- La formation professionnelle dans le code du travail ;
- Politique active de l'emploi et rénovation des services, années 60 ;
- Du code civil au droit spécifique ;
- Droit des accidents du travail et règlement d'atelier au XIXème.

#### **Cahier n° 5**

Mai 2001

- Les origines du CHSCT ;
- les CHS des années 50 et 60 ;
- la naissance mouvementée du repos hebdomadaire ;
- conditions de travail et mouvement ouvrier (1836-1918) ;
- les circulaires Millerand de 1900 ;
- rapports des préfets de Vichy relatifs aux questions du travail.

#### **Cahier n° 6**

Janvier 2003

- Rapports des préfets de Vichy relatifs aux questions du travail, emploi et formation professionnelle ;
- point de vue des inspecteurs du travail parisiens sur la main-d'œuvre étrangère à la veille de la Grande Guerre.

#### **Cahier n°7**

Mars 2007

- Pour un nouveau regard sur le ministère du travail
- l'entrée de la direction du travail dans les relations internationales à travers la naissance du droit international du travail
- les statistiques de l'office du travail à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle
- Intervention d'Alexandre Millerand au congrès international pour la protection des travailleurs du 25 juillet 1900
- Lois ouvrières au point de vue de l'intervention de l'État
- intervention d'Emile Cheysson le 25 février 1894
- Biographie de Louis - René Villermé

**Cahier n°8 - Numéro spécial**

Mars 2007

Les résultats affichés par l'inspection du travail sous la III<sup>e</sup> République de 1893 à 1937

**Cahier n°9 - spécial centenaire**

Avril 2008

- La création du ministère du travail et de la prévoyance sociale  
à travers les débats et les textes
  - le centenaire en administration centrale
  - le centenaire dans les services déconcentrés
  - le ministère du travail et les partenaires sociaux
- la contribution d'Albert Métin au droit du travail et à la législation sociale

**Cahier n°10**

Novembre 2008

L'émergence des statistiques du travail entre 1891 et 1967  
ou la construction d'une réalité économique, politique et sociale

**Cahier n°11**

Septembre 2009

Journée nationale du Centenaire de l'inspection du travail  
19 janvier 1993

**Cahier n°12**

Avril 2010

La direction générale du travail, de la législation ouvrière et des assurances sociales  
au commissariat général d'Alsace-Lorraine :  
laboratoire du droit social  
(1919-1925)  
Colloque du 11 décembre 2009.

**Cahier n°13**

Décembre 2010

Hommage à Claude Chetcuti

**Cahier n°14**

Mai 2011

Les mondes du travail de 1800 à nos jours

**Cahier n°15-16**

Décembre 2012

L'organisation des services centraux  
du ministère du Travail de 1945 à 2012  
Tome I 1945-1989  
Tome II 1990-2012

**Cahier n°17**

Novembre 2013

L'égalité d'emploi hommes/femmes et la "fabrique" du droit  
Journée d'étude du 10 juin 2013

**Cahier n°18**

Décembre 2014

Les Chinois en France  
Journée d'étude du 12 juin 2014

**Cahier n°19**

Décembre 2015

Hommage à Michel Lucas

**Cahier n°20**

Novembre 2016

Recueil de discours « marquants » prononcés par des ministres du travail  
1906-1958

**Cahier n°21**

Novembre 2017

Recueil de discours « marquants » prononcés par des ministres du travail  
1958-2002

**Cahier n°22**

Décembre 2018

De la politique de la main-d'œuvre à la politique de l'emploi : cent ans de placement  
Colloque du 20 octobre 2017

### **Cahier n°23**

Décembre 2019

La dérogation, le droit et le travail (XIXe-XXIe siècle).  
Journée d'études du 21 septembre 2018

### **Cahier n°24**

Novembre 2020

L'inspection du travail sous l'Occupation (1940-1944) : Une administration singulière à  
l'épreuve de la collaboration d'État  
Par Lionel de Taillac

### **Suppléments :**

Décembre 1999

- 1892 – 1913, l'inspection du travail française et le travail des enfants.

Janvier 2000

- Les politiques du travail et de l'emploi de Vichy.

Mars 2000

- Biographies des ministres chargés du travail de 1891 à 1988.

Avril 2001

- Les enfants et les jeunes au travail.

### **AUTRES DOCUMENTS HORS SERIE :**

- **Sommaires des bulletins de l'inspection du travail de 1893 à 1940 ;**  
- **index alphabétiques annuels des matières des bulletins de l'office du travail ;**  
**(1894 à 1912) ;**

- **annuaire du ministère du travail, année 1933.**

**La prévention s'affiche. 100 ans pour convaincre**

**1906-2006**

Catalogue de l'exposition organisée dans le cadre du colloque scientifique international  
"Élaborations et mise en œuvre des politiques du travail :  
le ministère du travail et la société française au XXème siècle" Paris les 18 et 19 mai  
2006.

### **Vidéotheque**

**Centenaire du ministère du travail 25 octobre 2006**

Carrousel du Louvre, Coffret de 4 DVD

La documentation Française 2007

ISBN : 978-2-11-006619-0

# COMITÉ d'histoire

des administrations chargées du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

## **Présidente :**

Agnès Jeannet

Tél : 01 44 38 37 80

[agnes.jeannet@travail.gouv.fr](mailto:agnes.jeannet@travail.gouv.fr)

Secrétaire général

Cheikh Lo

tél : 01 44 38 35 39

[cheikh.lo@travail.gouv.fr](mailto:cheikh.lo@travail.gouv.fr)

Secrétaire

Christophe Bizet

tél : 01 44 38 35 48

[comite.histoire@travail.gouv.fr](mailto:comite.histoire@travail.gouv.fr)

## **Internet – intranet**

**Rubriques en ligne sur les sites  
du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue  
social :**

### **C.H.A.T.E.F.P. :**

*Internet : <http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/chatefp-comite-d-histoire-des-administrations-chargees-du-travail-de-l-emploi>*

*PACO : <https://paco.intranet.social.gouv.fr/transverse/ministeres-sociaux/CHATEFP/Pages/default.aspx>*

### **Les cahiers du CHATEFP**

(anciennement "*Études et documents pour servir à l'histoire de l'administration du travail*")

#### **sont publiés par**

Le Comité d'histoire des administrations

chargées du travail, de l'emploi

et de la formation professionnelle

39-43 quai André-Citroën

75902 Paris cedex 15

téléphone : 01 44 38 35 48

télécopie : 01 44 38 35 14

courriel : [comite.histoire@travail.gouv.fr](mailto:comite.histoire@travail.gouv.fr)

Directrice de publication : Agnès Jeannet

ISSN : 1628-2663

COMITÉ  
*d'histoire*

des administrations chargées du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle

39-43 quai André-Citroën 75902 Paris cedex 15  
01 44 38 35 48  
[comite.histoire@travail.gouv.fr](mailto:comite.histoire@travail.gouv.fr)