



Note inter-pôles sur les chantiers emploi du gouvernement Macron II

Espace Revendicatif/Pôle Emploi et Garanties Collectives

Laurent Baratin - septembre 2023

Contexte : Cette note répertorie et synthétise les principaux argumentaires relatifs à l'emploi produits dans l'ensemble des pôles de l'espace revendicatif et par le CNTPEP depuis plusieurs mois. Elle a pour objectif de répondre aux grands chantiers emploi du gouvernement annoncés par communiqué de presse en septembre 2022. Ce document est mis à jour pour prendre en considération les projets « emploi » progressivement dévoilés de manière plus détaillée par le gouvernement.

Résumé en tableaux de synthèse

Introduction

I.	Accepter tous les emplois précaires (4 premiers chantiers)	10
A.	Chantier 1 : France Travail (FT) ou l'institution pour remettre la France au travail précaire ! 10	
	Contexte historique et repères : Les services publics de l'emploi et les théories du chômage	10
	L'aboutissement du projet de « chasse aux chômeurs » avec France Travail	11
	France Travail et le risque de disparition de la gestion paritaire l'assurance-chômage	11
	France Travail et le risque du rôle croissant des Entreprises de Travail Temporaires (ETT)...	11
B.	Chantier 2 : L'extorsion de la force de travail des bénéficiaires du RSA	13
	Contexte historique et repères : Du RMI au RSA	13
	L'accroissement du nombre de bénéficiaires.....	14
	De futurs travailleurs dépourvus de droits sociaux.....	15
	Confusion entre obligation de travailler et accompagnement	15
	L'expérimentation du dispositif contestée dans les départements tests	15
C.	Chantier 3 : Contrôle de la jeunesse précaire par le CEJ	16
	Contexte historique et repères : le contrôle de la jeunesse post-covid.....	16
	Un dispositif qui acte la précarisation de la jeunesse	17
	Le caractère insuffisant et non cumulable voir déductible de certaines aides avec le CEJ.....	17
	Le faible niveau d'accompagnement des bénéficiaires du CEJ	18
	Un dispositif disciplinaire pour mettre la jeunesse précaire au service du patronat.	18
D.	Chantier 4 : La réforme de l'assurance chômage et la croissance du halo autour du chômage 19	
	Contexte historique et repères : l'assurance chômage et la radiation des privés d'emploi ...	19
	La critique de l'indicateur du taux de chômage pour moduler la durée d'indemnisation.....	20
	Inefficacité des politiques de sanction contre les demandeurs d'emploi dans la littérature économique	21
	Le traitement injuste des démissionnaires par la réforme de l'assurance chômage.....	22
	Risque d'instrumentalisation du malus contrat-court par les entreprises.....	22
II.	Se former au rabais pour répondre aux besoins spécifiques du patronat (chantiers 5 et 6)	23

E.	Chantier 5 : Une formation professionnelle initiale au service du capital, l'apprentissage, nouveau CPE ?.....	23
	Contexte historique et repères : le développement de l'apprentissage.....	23
	Financer un travail quasi gratuit pour l'entreprise sans contrôle de la dépense publique.....	24
	Précarisation de la jeunesse	24
	Désorganisation de la formation professionnelle initiale existante.....	25
F.	Chantier 6 : Individualiser la formation professionnelle continue pour que le patronat l'organise à sa guise.	26
	Contexte historique et repères : le développement rapide des dispositifs de formations professionnelles dans les années 2000	26
	Critique d'une logique d'individualisation de la formation pro	27
	Des formations de plus en plus contrôlées par le patronat	28
III.	Travailler mieux mais surtout plus longtemps (chantiers 7 et 8).....	30
G.	Chantier 7 : Soutenir l'emploi des seniors pour reporter l'âge de départ à la retraite	30
	Contexte historique et repères : Changement de paradigme dans la politique d'emploi des seniors (TE)	30
	La réforme des retraites et la conséquence sur l'emploi	31
	Le risque d'un accroissement des Ni emploi, ni retraite (NER).....	32
	L'index sénior.....	33
	Le CDI fin de carrière	34
IV.	Chantier 8 : Faire semblant de mener une politique sociale	37
	Contexte historique et repères : Des réformes prétendues sociales dans un contexte de lutte contre la loi retraite.	37
	La rémunération juste (critique de la prime Macron).....	37
	La prise en compte de la pénibilité et de la dangerosité du travail (Un nouveau C2P ?)	38
	Risque de contournement de la directive européenne sur le statut des travailleurs des plateformes numériques	39

Références bibliographiques

ANNEXES

Résumé argumentaire des 4 premiers chantiers : Accepter tous les emplois précaires

	Chantier 1 : France Travail	Chantier 2 : Le RSA	Chantier 3 : Le CEJ	Chantier 4 : L'assurance chômage
Contexte historique et repères par chantier	De l'ANPE à France Travail (FT), les services publics de l'emploi sont à l'image des théories économiques orthodoxes du chômage (du chômage frictionnel au chômage volontaire)	Les mins. sociaux sont initialement prévus pour lutter contre la pauvreté (RMI) mais deviennent des instruments de la politique d'emploi (RMA puis RSA).	Dans la lignée du dispositif post-covid : « un jeune, une solution », le CEJ est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans sans formation ni emploi mais risque de les maintenir dans la précarité.	Les réformes de l'assurance chômage sont des armes pour radier les demandeurs d'emploi ou leur faire accepter n'importe quel emploi. Si le taux de chômage a diminué, le halo du chômage a explosé ces dernières années notamment à cause de la réforme de 2019 (entrée en vigueur en 2021).
Les arguments phares par chantier	<p>1) Fusion des instances qui avaient autrefois plusieurs rôles : le contrôle de la recherche d'emploi, l'activité de placement (ex ANPE), l'administration de l'assurance chômage (ex ASSEDIC), l'attribution du RSA (Départements) et la formation professionnelle (Régions). Dans cette même logique, l'objectif de FT est de donner tous les outils d'activation de l'emploi (y compris ceux de sanction aux conseillers) avec des risques de confusion dans les prérogatives et la nature des dispositifs.</p> <p>2) Risque de disparition de la gestion paritaire de l'assurance-chômage</p> <p>3) Rôle ambigu des Entreprises de Travail Temporaires (ETT) dans la construction de FT. Risque de privatisation du service public de l'emploi.</p> <p>4) Élargissement de la notion d'handicap par le service public de l'emploi et marche forcée vers un travail précaire.</p>	<p>1) La contestation CGT de l'expérimentation RSA avait déjà permis à l'Ardèche d'éviter d'y participer mais c'est maintenant le conseil départemental de Seine-Saint-Denis qui s'y refuse.</p> <p>2) L'accroissement du nombre de bénéficiaires (57% de 99 à 2020) ne justifie aucunement de les obliger à travailler (15-20h/semaine) sans droits sociaux. De plus, la nature du travail proposé aux bénéficiaires se substituera probablement à de vrais emplois (emplois des collectivités territoriales par exemple)</p> <p>3) Selon la cour des comptes 60% des bénéficiaires du RSA n'ont pas de contrat d'accompagnement. Le gouvernement semble confondre obligation de travailler et accompagnement vers l'emploi.</p>	<p>1) Il ne s'agit pas, comme annoncé au départ, d'un « revenu d'engagement » ni d'une « garantie jeune universelle ». En effet, le nombre de personnes ciblées écarte la très grande majorité de la jeunesse.</p> <p>2) L'effort budgétaire consenti (888 millions€) est loin de répondre aux besoins estimés par la CGT à minima à 1,5 milliard d'euros.</p> <p>3) L'accompagnement est largement insuffisant. Un agent en mission locale suit 73 jeunes en moyenne.</p> <p>3) Le dispositif prévoit en cas de non-respect des obligations contractuelles du dispositif des sanctions comme la réduction ou suppression de l'indemnité chômage (de 1 à 4 mois) accompagnée de la rupture du CEJ. Dans ces conditions, les jeunes seront certainement contraints de s'orienter vers les métiers dits « en tension » car peu attractifs et précaires.</p>	<p>1) Retenir le taux de chômage comme indicateur de modulation des indemnités renvoie à une théorie du chômage volontaire que nous combattons. Il est de plus tellement disparate selon les zones géographiques et les secteurs qu'il est un indicateur très inégalitaire.</p> <p>2) La diminution du temps d'indemnisation réduit le temps de prospection des privés d'emploi et les oblige à accepter un emploi parfois éloigné de leur potentiel de savoir-faire et de compétences, c'est-à-dire « le plus ajusté possible » à leurs qualités. Les entreprises pâtissent également de ces mauvais recrutements réalisés à la hâte.</p> <p>3) Considérer comme démissionnaires les salarié.es en abandon de poste pour les retirer du droit à l'assurance chômage est injuste car de multiples motifs peuvent y contraindre un salarié (dans 8 cas sur 10 des relations toxiques).</p> <p>4) Le malus contrat court qui pénalise le recrutement en CDD peut se retourner contre les privés d'emploi. En effet, leurs anciens employeurs pourraient les dissuader de s'inscrire à Pe pour échapper à la sanction en faisant miroiter une future embauche.</p>
Propositions CGT par chantier	<p>La CGT souhaite donc des mesures pour garantir un emploi de qualité à toutes et tous, permises par la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle.</p> <p>La CGT souhaite également un service public de l'emploi géré paritairement pour accompagner et indemniser au mieux tous les privés d'emploi.</p>	<p>La CGT défend le droit à un parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité pour tous les demandeurs d'emploi y compris ceux en fin de droit ou aux minima sociaux assuré par le service public de l'emploi.</p>	<p>La CGT défend l'allocation d'autonomie, la garantie d'accompagnement spécifiques, un « contrat de génération » exigeant, en CDI et avec un tutorat, un statut protecteur et valorisant du stagiaire, encadrer la formation professionnelle continue, lutter efficacement contre les discriminations à l'embauche, l'accès au logement accessible à tous les jeunes sans discrimination la mobilité, les conditions d'accès à l'assurance chômage. (Voir le plan CGT pour la jeunesse)</p>	<p>La CGT souhaite une indemnisation pour tous les salariés privés d'emploi sans exception. Son montant minimal doit être de 80% du dernier salaire ou au SMIC si ce dernier est plus favorable. Ils doivent de plus bénéficier du remboursement de leur frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire. Le calcul des indemnités et leurs versements doivent être contrôlés par une instance démocratique gérée paritairement. Accompagnement des demandeurs d'emploi avec droit à la formation notamment.</p>

Résumé argumentaire	Formation professionnelle		Travailler mieux mais surtout plus longtemps	
	Chantier 5 : L'apprentissage	Chantier 6 : La formation pro continue	Chantier 7 : L'emploi des séniors	Chantier 8 : La politique sociale
Contexte historique et repères par chantier	La loi du 5 septembre 2018 propose de financer le coût de l'apprenti en bonne partie par de l'argent public. Depuis l'augmentation du nombre d'apprentis est préoccupante (+80% depuis 2020) et banalise un statut précaire pour la jeunesse.	La formation professionnelle en France, sous couvert de donner plus de liberté aux salariés a souvent été un outil pour leur imposer les formations qui répondent aux besoins patronaux sans nécessairement garantie d'emploi à la clef.	Selon le gouvernement, la France est le mauvais élève en matière de taux d'emploi des séniors. Pourtant cette particularité française a été favorisée pour réduire le chômage des séniors et maintenant dénigrées pour financer les retraites.	Les réformes successives des retraites se sont accompagnées de politiques sociales pour les faire accepter par les syndicats qui les cautionnent. Ce chantier prétendument social est alors sans doute également préparatoire à la future réforme des retraites !
Les arguments phares par chantier	<p>1) L'apprentissage est le financement de travail gratuit sur denier public (5.3 Mds d'€ en 2021) auquel s'ajoute le coût des formations associées (6 Mds d'€ en 2021 ; Dette prévisionnelle de France Compétences fin 2023 : 11,3 Mds d'€)</p> <p>2) La réforme de l'apprentissage n'oblige et n'incite en rien les entreprises à recruter leurs apprentis après la fin de leur formation. L'apprentissage est alors un véritable modèle d'utilisation de main d'œuvre gratuite et jetable.</p> <p>3) La structuration de l'apprentissage implique un moindre contrôle de la qualité des contenus pédagogiques par rapport à l'offre existante en CFA, lycées et universités. Son extension dans ces instances nous fait craindre une dégradation sensible des enseignements.</p>	<p>1) La liberté de se former à la carte sans accompagnement (multi-mini-stages au choix et validation par blocs de compétences pour la VAE) aboutit à la transmission de savoirs et savoir-faire peu complémentaires et donc à des qualifications pros. incertaines.</p> <p>2) De plus en plus d'employeurs demandent à leurs salariés l'utilisation de leur CPF qui risque d'être financé en partie sur leur denier (cf. amendement du 10 décembre 2022) pour faire des formations spécifiquement utiles à l'entreprise.</p> <p>3) L'accroissement du rôle du service public de l'emploi et amoindrissement du rôle des régions dans la formation pro oriente davantage les formations vers les besoins patronaux (métiers dits sous tension) sans concertation sociale et territoriale.</p>	<p>1) Les entreprises se débarrassent de leur personnel autour de l'âge de 60 ans. Du fait de la réforme des retraites de 2010, la probabilité d'être précaire à cet âge a augmenté de 13%.</p> <p>2) Les séniors au chômage sont davantage des demandeurs d'emploi de longue durée relativement aux autres classes d'âge. De ce fait, Il existe une poche de pauvreté inquiétante chez les ni emploi, ni retraite. Or les projets simultanés de réformes des retraites et de l'assurance chômage accroîtront sans aucun doute ces difficultés.</p> <p>3) L'index et le CDI dit « sénior » ne sont aucunement contraignants pour les entreprises et ont dès lors peu de chance d'être efficaces pour résorber le chômage notamment de longue durée de nos aînés.</p>	<p>1) La politique de rémunération de Macron se traduit par une politique de petites primes. Selon la DG du Trésor, leur montant moyen était 542€ entre 2019 et mars 2022.</p> <p>2) Les propositions de modification du seuil d'accès ou l'ajout de nouveaux critères dans le cadre du C2P ont des impacts marginaux sur la santé au travail. De plus les « nouveaux » critères proposés sont ceux qui avaient été retirés par les ordonnances Macron de 2017. Enfin, les 1Mds du FIPU sont ceux de la branche AT-MP et non un nouveau financement pour la pénibilité.</p> <p>3) Le risque de contournement de la directive européenne sur les travailleurs des plateformes numériques par le développement d'entreprise de portage et Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE), tel que JUMP est à surveiller.</p>
Propositions CGT par chantier	La CGT propose le droit à l'éducation pour tous, la garantie d'accompagnement spécifique, un « contrat de génération » exigeant, en CDI avec un système de tutorat, un statut protecteur valorisant du stagiaire et d'encadrer la formation professionnelle continue.	La CGT souhaite la mise en place de formations complètes, qualifiantes, gratuites (pour le bénéficiaire) qui aboutissent à une reconnaissance notamment salariale. Elle défend la mise en place de plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) conséquents gérés démocratiquement et orientés vers les vrais besoins sociétaux.	La CGT défend le droit à une retraite pour tous les salariés dès l'âge de 60 ans et à taux plein pour que nos aînés vivent dignement.	La CGT souhaite une rémunération juste qui permette de vivre dignement de son travail (SMIC à 2000€). Une prise en compte de la pénibilité qui parte de la réalité du travail. Une réduction des cadences et la semaine à 32H. Une vraie prise en compte de la notion de sens au travail. Une meilleure organisation et prise en charge financière des trajets domicile-travail.

Calendrier des réformes emploi

	sept-22	oct-22	nov-22	déc-22	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23	janv-24
Réforme retraite					Annexe réforme des retraites (10)		Utilisation du 93 (23) Promulgation loi (14)			Projet d'abrogation Sortie décrets applicatifs							
France Travail									Avenir-projet de loi	Présentation en CM du PL							Lancement France Travail
RSA		Candidature départements tests					Expérimentation 19 départements tests RSA										Application réforme du RSA
CEI																	
Assurance chômage				Loi de modulation durée indemnisation		Application de la loi											
Apprentissage					Modulation aide (600€) contrats												
Lycée pro			Mouvement lycée pro (CP 18 octobre)						Annexe Macron lycée pro				Application réforme lycée pro volontaires				
Form. pro continue				Décret suppression haut commissaire aux compétences, Pilotage du PLC en 2023 par la DCEFP + Annexe poursuite du PLC, Feuille de route Bonne													Pilotage du PLC par France Travail
Emploi des seniors					Annexes Seniors et retraite												
Partage de la valeur					ANI Partage de la valeur				Présentation en CM du PL		Loi partage de la valeur						
Pénibilité					Annexes pénibilité et retraite												
Travailleurs plateformes					Directive européenne travailleurs plateforme		Accords liveurs à vélo APEE										CS sur directive européenne à Madrid

Introduction :

Les grands chantiers « emploi » du gouvernement Macron II sont l'apogée du projet de libéralisation du marché du travail déjà démarré depuis plusieurs décennies. Ce processus socialement rétrograde s'est nettement accéléré avec les dernières réformes des années 2000 précarisant alors davantage l'emploi en France.

Tout d'abord, de multiples statuts d'emploi précaires ont émergé comme le contrat de chantier, le CDI intérimaire ou le développement de l'auto-entrepreneuriat. Ces nouvelles formes d'emploi censées lutter contre le chômage s'inscrivent dans la même lignée de la montée des emplois dits « atypiques »¹ et affaiblissent surtout le droit des travailleurs.

De plus quel que soit le type de contrat, les règles de leur rupture ont été modifiées en favorisant les négociations individuelles plutôt que collectives et en affaiblissant les critères de licenciement pour motif économique².

Les conditions de travail se sont elles aussi dégradées ces dernières années. L'hyper flexibilité des temps de travail, par notamment la monétisation des jours de congés, l'accroissement des heures supplémentaires, l'annualisation voire la triannualisation par accord de branche depuis les ordonnances Macron, engendre une forte dégradation des conditions de travail et par conséquent de la santé des salariés.

La démocratie sociale a également fortement reculé avec l'inversion de la hiérarchie des normes et la disparition du principe de faveur en matière de négociation collective instituées par les lois Travail de 2016/2017. Désormais les accords d'entreprises moins favorables aux salariés priment sur les accords de branche sur de nombreux sujets. Au sein des entreprises, les instances de représentation ont été regroupées nuisant à leur spécificité et leur qualité. Le CSE est depuis l'organe unique de représentation du personnel dont les ordres du jour « fourre-tout » rendent difficile la mission des représentants des salariés.

Enfin, le droit de grève, dernier rempart institutionnel du salarié pour se défendre a lui aussi été attaqué. À l'automne 2022, la réquisition des salariés grévistes des raffineries par décision du gouvernement a été permise alors même que l'OIT avait déjà condamné la France pour cette pratique dans une situation en tout point identique lors du mouvement contre la réforme des retraites de 2010. De plus les lois du 21 août 2007 et du 20 août 2008 instaurent la notion de service public minimum et impose aux grévistes de certains secteurs de se déclarer 48H à l'avance, de quoi freiner leur participation au mouvement.

¹ Alternatives économiques, Le dictionnaire, *Emploi atypique*, URL : <https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97165>

² La loi El Khomri de 2016 prévoit que le motif économique est constitué dès lors que l'entreprise enregistre une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires sur un, deux ou trois trimestres selon la taille de l'entreprise. De plus cette loi diminue le contrôle du motif par le juge.

Statuts, conditions de travail, représentation et moyens de lutte des travailleurs ont été dégradés ces dernières années pour préparer l'ultime attaque contre eux : la maximisation de leur mise en compétition avec l'arrivée concomitante et massive de nouvelles populations sur le marché du travail³. En effet, les bénéficiaires des minima sociaux avec la réforme du RSA (2M de travailleurs potentiels), les privés d'emploi encore indemnisés (2.1 M) avec la réforme de l'assurance chômage, les élèves et étudiants en parcours professionnels (0.6M) avec la réforme de l'apprentissage et du lycée professionnel, les salariés les plus âgés qui devront retarder leur départ en retraite, vont être obligés d'offrir leur travail sous des conditions dégradées faisant alors jouer le mécanisme de l'armée de réserve à son plus haut niveau.

Dans le même temps le gouvernement multiplie les diversions mensongères déclarant que la France connaît des pénuries d'emploi alors qu'il y a en France dix fois plus de privés d'emploi que de postes disponibles⁴. Il simule un problème inédit de « grande démission » alors qu'il n'y en a guère davantage par rapport à la sortie de crise des subprimes de 2007-2008⁵. Il alerte encore sur la mise en péril du système de retraite par répartition alors que les rapports du COR⁶ nous informent de l'excédent actuel et certes d'un léger déficit potentiel dû à un manque de ressource mais que seule une réelle augmentation des cotisations par l'accroissement des salaires pourrait résorber.

Nous proposons dans ce document une recontextualisation et un argumentaire critique contre les projets emploi du gouvernement organisés en huit chantiers tels qu'ils ont été annoncés dans le document « objectif plein emploi » du gouvernement du 12 septembre 2022.

Les quatre premiers chantiers décrits que sont la création de France Travail, le retour vers l'emploi des allocataires du RSA, la poursuite du CEJ et la contracyclicité de l'assurance chômage s'inscrivent dans une logique de contrôle et de marche forcée vers l'emploi précaire des privés d'emploi en transformant Pôle emploi en instrument de répression tout en disloquant l'Unédic.

Les chantiers 5 et 6 ; que sont l'amplification de l'apprentissage et la préparation des actifs aux emplois de demain ; révèlent une volonté de l'exécutif d'imposer des dispositifs de formation aux populations dont les compétences ne répondraient pas suffisamment aux besoins spécifiques des entreprises sans contrepartie demandée pour ces dernières.

³ Voir en Annexe 1 et 2 (les tableaux d'effectifs des personnes vivant en France avec leur relation à l'emploi et aux revenus de substitutions)

⁴ CGT, 22/07/2021, *Mémo éco - Emplois non pourvus ; l'éternel retour d'une lubie patronale*, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-emplois-non-pourvus-leternel-retour-dune-lubie-patronale>

⁵ CGT, 07/10/2022, *Mémo éco - Le mirage de la grande démission*, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-le-mirage-de-la-grande-demission>

⁶ COR, septembre 2022, Rapport annuel : Évolutions et perspectives des retraites en France, URL : https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-12/RA_COR2022%20def.pdf

COR, juin 2023, Rapport annuel Évolutions et perspectives des retraites en France, URL : https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/290006.pdf

Enfin, les chantiers 7 et 8 ; que sont le soutien à l'emploi des salariés les plus âgés et le « travailler mieux » ne sont que des promesses pour rendre plus acceptables le report de l'âge légal de départ à la retraite avec des mesures pour accroître le taux d'activité de nos aînés.

Ces mesures annoncées ne sont pas encore effectives mais constituent déjà une attaque sans précédent contre le monde du travail. Nous proposons dans les parties ci-dessous de les recenser et de présenter les contre-argumentaires CGT pour mieux les combattre.

I. Accepter tous les emplois précaires (4 premiers chantiers)

A. Chantier 1 : France Travail (FT) ou l'institution pour remettre la France au travail précaire !

Contexte historique et repères : Les services publics de l'emploi et les théories du chômage

Les premières structures publiques d'accompagnement des demandeurs d'emploi se sont fondées en référence à la théorie du chômage frictionnel. Cette théorie provient d'un courant appelé *jobsearch*⁷ qui considère le chômage comme la résultante de problèmes informationnels entre les demandeurs et les offreurs de travail. Selon ce courant, il n'y a donc pas de problème d'insuffisance du nombre d'emplois par rapport au nombre de travailleurs disponibles, mais un problème de manque d'information sur la disponibilité de ces emplois. Leur conception est que le marché du travail est imparfait mais que ce dernier pourrait être régulé par des acteurs publics de l'emploi dont le rôle permettrait la transparence de l'information sur les emplois disponibles. En France, cette mission de transparence sur les emplois s'est traduite par la mise en place de l'ANPE en 1967. Seulement les efforts politiques d'information sur le marché de l'emploi⁸ réalisés par cette agence n'ont pas eu les résultats escomptés sur le chômage.

Dans les années 70, le chômage se massifie malgré l'existence des services publics de l'emploi. Les économistes libéraux font alors la promotion de la théorie du chômage volontaire. Ils considèrent alors le chômage comme le résultat d'un arbitrage rationnel réalisé par les demandeurs d'emploi indemnisés entre travail et loisir au bénéfice de ce dernier. La politique de l'emploi s'est alors orientée vers une politique dite « active » qui consiste notamment à contrôler les demandeurs d'emploi considérés alors comme des personnes jouissant d'une oisiveté volontaire. Il s'agit d'un changement de paradigme puisque nous passons d'une analyse du chômage résultat d'un marché dont les informations ne circulent pas correctement à une analyse du chômeur paresseux, alors responsable de sa propre situation.

La transcription politique de cette théorie est l'émergence du concept de l'offre raisonnable d'emploi (ORE) et la mise en place de structures de contrôle de son acceptation par les demandeurs d'emploi. En France, Pôle emploi est la structure qui porte le plus clairement cette ambition en fusionnant les ASSEDIC et les agences de l'ANPE en 2008. Elle relie ainsi directement le contrôle de la

⁷ STIGLER, George J. Information in the labor market. *Journal of political economy*, 1962, vol. 70, no 5, Part 2, p. 94-105., URL : <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258727>

⁸ Mise en place de la nomenclature ROME (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) et son informatisation

recherche d'emploi, l'activité de placement et l'indemnisation du chômage. L'objectif est de donner tous les outils d'activation de l'emploi (y compris ceux de sanction) aux conseillers afin de confronter les demandeurs d'emploi à leurs obligations de recherche sous peine de rupture de leur indemnisation.

La création de France Travail s'inscrit dans cette même logique de fusion des institutions en charge de l'emploi pour davantage surveiller et punir la prétendue oisiveté des demandeurs d'emploi, en particulier les plus précaires.

L'aboutissement du projet de « chasse aux chômeurs » avec France Travail

La création de « France Travail » début 2024 laisse entrevoir une étape nouvelle dans le contrôle des demandeurs d'emploi par le service public de l'emploi. En effet, il serait alors l'opérateur en charge de coordonner tous les acteurs de l'emploi existants comme les missions locales pour l'emploi des jeunes, Cap Emploi, l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres), les services emploi des collectivités territoriales notamment chargées du RSA. Cette omnipotence institue alors une confusion généralisée entre les fonctions des différents acteurs de l'emploi et le versement de prestations pourtant d'objets et de natures différents. Ainsi, sous couvert de rationalisation et de mutualisation des moyens, cette méga fusion semble surtout s'inscrire dans l'histoire institutionnelle récente des services publics de l'emploi marquée par un rôle croissant du contrôle des personnes sans emploi pour qu'elles finissent par offrir leur force de travail dans des conditions de plus en plus dégradées sous la menace de leur radiation et/ou la suspension du versement de leurs indemnités et/ou prestations.

Le cœur de métier de FT sera éloigné d'une mission d'accompagnement des demandeurs d'emploi mais plus proche de celui de répondre aux besoins des entreprises dans leurs prérogatives de recrutement. En janvier dernier, le think tank libéral Neos, proche de LREM, recommande de faire de FT une institution au service des entreprises qui doit accepter d'elles un regard client⁹.

France Travail et le risque de disparition de la gestion paritaire l'assurance-chômage

Si les organisations syndicales et patronales administrent l'Unédic, l'État a de plus en plus la main sur la gestion de l'assurance chômage. Les règles d'attribution font de plus en plus l'objet d'encadrement par la loi. Ce fut le cas avec la réforme de 2019 puis récemment avec la loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. Cela laisse des marges de manœuvre limitées à la démocratie sociale pour qu'elle s'empare de ce sujet. Dans ce même mouvement, nous nous demandons ce qu'il adviendra de l'Unédic et de sa gestion paritaire avec la création de France travail.

France Travail et le risque du rôle croissant des Entreprises de Travail Temporaires (ETT)

Enfin la communication des données sur les privés d'emploi détenus par le service public de l'emploi à des acteurs privés pourraient se normaliser. À ce sujet, Jean-Bassères, Directeur Général de

⁹ Neos, 04/01/2023, 7 leviers pour activer « France travail » par un « choc de l'offre, URL : <https://www.cercle-neos.com/post/7-leviers-pour-activer-france-travail-par-un-choc-de-l-offre> P.5

Pôle emploi, estime que FT doit être l'occasion de mieux coopérer avec les acteurs de l'intérim dans un esprit de mutualisation¹⁰.

Nous pouvons d'ores et déjà nous inquiéter des ETT qui multiplient les conventions avec Pôle emploi pour accéder aux banques de données CV des demandeurs d'emploi, nous alertant alors sur l'ambiguïté de leurs relations. Elles semblent être à double sens : fournisseur-client et client-fournisseur. En effet, Pôle emploi est à la fois un fournisseur de données privées sur les demandeurs d'emploi qu'il peut vendre aux ETT et client des ETT avec qui il cherche à déléguer une mission de service public : celle de trouver un emploi aux demandeurs d'emploi inscrits auprès de ses services. Cette double relation nous questionne quant au respect des données personnelles des privés d'emploi inscrits à Pôle emploi puis à FT et de leur droit au chômage. Quid des méthodes utilisées par Pôle emploi ou FT pour obtenir le consentement des demandeurs d'emploi en la matière (cf : respect RGPD) ? Souvenons-nous du décret relatif aux conditions d'exercice du droit de communication des agents chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés de Pôle emploi ¹¹ qui permet à Pe d'accéder aux données mobiles, de conso d'énergie et bancaires de ses inscrits pour surveiller la sincérité de leur déclaration.

Nous pouvons craindre que la coordination FT/ETT décrite ci-dessus s'érige en un véritable modèle pour radier les demandeurs d'emploi. Il semble possible que FT délègue aux ETT le fait de convoquer les demandeurs d'emploi sur des missions peu attrayantes (métiers dits sous tension) et de les compter comme des ORE pouvant alors conduire en cas de refus à la radiation et à l'arrêt du versement des allocations.

France Travail et le handicap

Désormais, lorsqu'une personne en situation de handicap reconnue (RQTH, Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) s'inscrit au service public de l'emploi, celui-ci en sera automatiquement informé. FT pourra alors orienter la personne dans le milieu dit « protégé » des ESAT ou des Entreprises Adaptées, où le droit du travail, le SMIC, la cotisation sociale n'existe toujours pas¹²

¹⁰ AEF, 24/10/2022, « *France Travail ne sera pas un grand chamboule-tout mais il ne faut pas que ce soit le statu quo* » (J. Bassères, Pôle emploi), URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/681360-france-travail-ne-sera-pas-un-grand-chamboule-tout-mais-il-ne-faut-pas-que-ce-soit-le-statu-quo-j-basseres-pole-emploi>

¹¹ Journal officiel de la République française, Décret no 2022-955 du 29 juin 2022 relatif aux conditions d'exercice par les agents chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés de Pôle emploi du droit de communication mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 5312-13-2 du code du travail. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=w4QSmfpqXOAB3rPKCKXYT71VcLEUO_fLcFP_T3B1mvk=

¹² CGT, 16/11/2022, Livret handicap, <https://analyses-propositions.cgt.fr/livret-handicap-le-handicap-est-un-combat-syndical-P.9>

malgré l'existence d'un système de complémentaire prévu dans le projet de loi « plein emploi »¹³. De plus cette même loi élargit la définition de travailleurs handicapés. Cette reconnaissance sera attribuée automatiquement aux accidentés du travail, victimes de maladies professionnelles, titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé, titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte « mobilité inclusion » avec mention « invalidité » et même aux mineurs ayant été accompagnés par une MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapés) pendant leur scolarité. Toute une main d'œuvre nécessitant une adaptation et un accompagnement vers l'emploi va donc être repérée automatiquement et orientée en masse dans des entreprises qui, sous couvert de missions médico-sociales, exploitent les travailleurs handicapés sous le patronage de l'État.

Ce que la CGT propose :

La CGT ne souscrit ni à la théorie du chômage frictionnel, ni à la théorie du chômage volontaire. Pour nous le problème est qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois de qualité pour tous les travailleurs. La CGT souhaite donc des mesures pour garantir un emploi de qualité à toutes et tous, permises par la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle. La CGT souhaite également un véritable service public de l'emploi géré paritairement pour accompagner et indemniser au mieux tous les privés d'emploi.

B. Chantier 2 : L'extorsion de la force de travail des bénéficiaires du RSA

Contexte historique et repères : Du RMI au RSA

Un dispositif initialement prévu pour lutter contre la pauvreté...

Dans la seconde partie du XXème siècle le salariat est devenu la norme d'intégration sociale et jusque dans les années 70, les mécanismes de solidarité se sont organisés autour de la question de l'emploi. Cependant, à partir du choc pétrolier, l'apparition d'un chômage de masse a créé une brèche dans les mécanismes de solidarité. Établir alors une aide universelle pour les personnes démunies et éloignées de l'emploi en France fut donc une priorité en matière de lutte contre la pauvreté. Ainsi, le Revenu Minimal d'Insertion (RMI) mis en œuvre en 1988 se différenciait des prestations catégorielles de l'époque car son obtention n'impliquait aucune condition de travail préalable ou statut familial, bien qu'en fussent exclus les personnes migrantes et les jeunes de moins de 25 ans.

...qui se transforme en un moyen d'incitation à aller vers l'emploi...

Dans les années 2000, le RMI est de plus en plus contesté par une part croissante de l'opinion publique travaillée par l'idéologie libérale qui le considère alors comme un instrument de désincitation à l'emploi. Ainsi, les réformes de cette allocation visent alors à éviter les effets de seuil entre les aides liées à l'emploi, aux indemnités chômage et aux minima sociaux générant au passage une confusion sur la nature de ces revenus. Dans cette optique est créé en 2004, le Revenu Minimum d'Activité (RMA) dont le versement était conditionné à des démarches d'insertion dans l'emploi géré de manière décentralisée par les départements. La mise en place du RMA a alors complètement perverti le sens originel de cette allocation en ne la rendant plus universelle mais en la conditionnant. Enfin la réforme des minima sociaux de 2008 fusionne l'allocation parents isolés et le RMI portant alors création du RSA

¹³ Sénat, août 2023, Projet de loi plein emploi pour le plein emploi, URL : <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl22-710.html>

actuel qui peut se cumuler avec des revenus du travail sans limite de temps mais sous condition de plafond/plancher.

Quelques chiffres sur le RSA :

Montant (allocataire seul, 1^{er} avril 2021, DREES) : 565.34€/mois

En proportion du SMIC (calcul base INSEE) : 47%

En proportion seuil de pauvreté à 60% du salaire médian (calcul base INSEE) : 51.3%

Nombre de foyers bénéficiaires (fin 2020, DREES) : 2 060 000

Évaluation du taux de non-recours (DREES 2018) : 34%

Dépenses d'allocation (fin 2019, DREES) : 11 682 millions d'euros

Dépense moyenne par allocataire (fin 2019, DREES) : 510€/mois

L'accroissement du nombre de bénéficiaires

Le Revenu de Solidarité Active (RSA) constitue le principal minimum social distribué en France. Il vise à donner un revenu de base pour toutes les personnes de plus de 25 ans qui résident en France de manière stable (au moins 5 ans) et régulière et qui gagnent moins que le plafond mensuel soit pour une personne seule 565.34€ par mois.

Le nombre de bénéficiaires des minima sociaux a augmenté de 57% entre 1999 et 2020. La crise économique de 2008 contribue à expliquer la hausse durable de l'augmentation du nombre de bénéficiaires avec une augmentation de 45% entre 2008 et 2015

Tableau – Evolution du nombre d'allocataires du RSA

	1999	2005	2008	2015	2019	2020
Nombre d'allocataires	1313	1496	1342	1946	1916*	2058
Taux de variation d'une année sur l'autre	NC	13,94	-10,29	45,01	-1,54	7,41
Part d'allocataires parmi la population âgée de 15 à 69 ans	3.1	3.4	3.0	4.3	4.2	4.5

Source : à partir de DREES (2021) p.187, calculs de V. Duchesne

Les réformes successives l'ont détourné de sa fonction initiale, celle de sortir de la pauvreté les personnes les plus démunies en la conditionnant à la recherche d'un emploi puis au fait d'avoir déjà occupé un emploi dans le cas du RSA jeune.

De futurs travailleurs dépourvus de droits sociaux

Le RSA jeune (18-25 ans) est une variante du RSA classique qui semble bien inspirer le gouvernement. Il est versé sous condition d'avoir travaillé 3214h au cours des trois dernières années (pour rappel le temps de travail annuel au SMIC à 35h par semaine est de 1607h). Ce dispositif en perte de vitesse concerne 700 bénéficiaires contre 3100 fin 2012 mais son ADN : travail contre minima sociaux est malheureusement dans l'air du temps. En effet, avec la nouvelle réforme du RSA, les bénéficiaires pourraient devoir désormais travailler 15 à 20H/semaine sans fiche de paye et aucune protection sociale. Ces travailleurs ne seront pas comptabilisés dans l'emploi alors qu'ils produiront. Ils travailleront donc « gratuitement » et seront invisibilisés dans la société. De plus, nous pouvons nous interroger sur la nature du travail qu'ils devront fournir ainsi que les conditions de réalisation de celui-ci. S'apparentera-t-il à des travaux d'intérêt général comme infligés par un tribunal aux auteurs d'un délit pénal ? Ce travail sera-t-il exercé dans les collectivités territoriales ? S'inscrira-t-il dans les interstices de l'emploi local ? Les entreprises privées auront-elles le droit de faire travailler gratuitement les bénéficiaires du RSA sur denier public ? Se substituera-t-il à des emplois pourvus habituellement par des contrats de travail « classiques » ?

Confusion entre obligation de travailler et accompagnement

Selon [le rapport de la Cour des comptes de 2022](#), le taux de non-recours au RSA est de 30% et 60% des bénéficiaires soumis aux « droits et devoirs » ne disposent pas de contrat d'accompagnement à cause d'un manque de moyens. Toujours selon ce rapport, en vingt ans, les dépenses d'accompagnement des allocataires ont diminué de 20 % à 7 % du budget dédié. Le gouvernement ne semble pas prendre la mesure des alertes émises par la Cour des comptes à ce sujet et confond accompagnement et contrainte. En effet, obliger les bénéficiaires du RSA à travailler n'est pas synonyme d'un accompagnement de qualité vers un emploi stable.

L'expérimentation du dispositif contestée dans les départements tests

La mise en place de « France Travail » prévue pour 2023, viendra notamment affecter la gestion et l'indemnisation du RSA. Dans ce cadre, le gouvernement lance une expérimentation visant à conditionner le versement du RSA au travail des allocataires. 18 départements ou collectivités prétendent « candidats » sont ainsi concernés pour mettre en œuvre cette expérimentation. Il s'agit de l'Aisne, l'Aveyron, les Bouches-du-Rhône, la Côte-d'Or, la Creuse, l'Eure, l'Ille-et-Vilaine, la Loire-Atlantique, le Loiret, la Mayenne, la Métropole de Lyon, le Nord, les Pyrénées-Atlantiques, la Réunion, la Somme, les Vosges, l'Yonne et les Yvelines. Cependant cette expérimentation est déjà peu acceptée dans ces départements. Les manifestations soutenues par la CGT en Ardèche avait déjà évité à ce département de faire partie du panel test. C'est maintenant le conseil départemental de Seine-Saint-Denis lui-même qui refuse l'expérimentation dénonçant des manquements au droit à l'accompagnement et au maintien du caractère universel de l'allocation.

Ce que la CGT propose : Le droit à un parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité. Cette proposition s'inscrit dans la promotion du Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) et de la Sécurité Sociale professionnelle (SSP) dans le cadre du plein emploi solidaire où chacune, chacun a droit à un travail digne et reconnu. Le parcours personnalisé et sécurisé doit permettre à tous les

demandeurs d'emploi y compris ceux en fin de droit et/ou aux minima sociaux d'accéder à un emploi par un accompagnement social et professionnel assuré par le service public de l'emploi. Ce parcours doit également permettre l'accès effectif aux autres droits fondamentaux tels que : droit à l'éducation et à la formation, à la santé, au logement, aux transports, à l'énergie, à la culture, à l'information et à la communication.

Il a pour principe :

- D'être ouvert à toute personne rencontrant des difficultés d'accès, de retour à l'emploi ou en situation d'exclusion
- De mettre la personne au centre de la construction ou de la reconstruction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle
- D'ouvrir des droits qui prévoient en permanence des solutions diversifiées tenant compte des parcours déjà réalisés, des difficultés rencontrées, des potentialités et du souhait de la personne (le droit à un revenu de remplacement décent pour tous les salariés privés d'emploi).

C. Chantier 3 : Contrôle de la jeunesse précaire par le CEJ

Contexte historique et repères : le contrôle de la jeunesse post-covid

Le CEJ a remplacé en mars 2022 le dispositif « Garantie jeune » expérimenté en 2013 et généralisé à l'ensemble du territoire national au 1er janvier 2017. Il s'agit :

- d'un contrat d'engagement aux jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (« Neet ») ;
- qui s'inscrit dans la lignée du RSA jeune et du dispositif post-covid de 2021, « un jeune, une solution » ;
- Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans sans formation ni emploi depuis plusieurs mois
- et disposant de moins de 497,50 euros de ressources mensuelles.

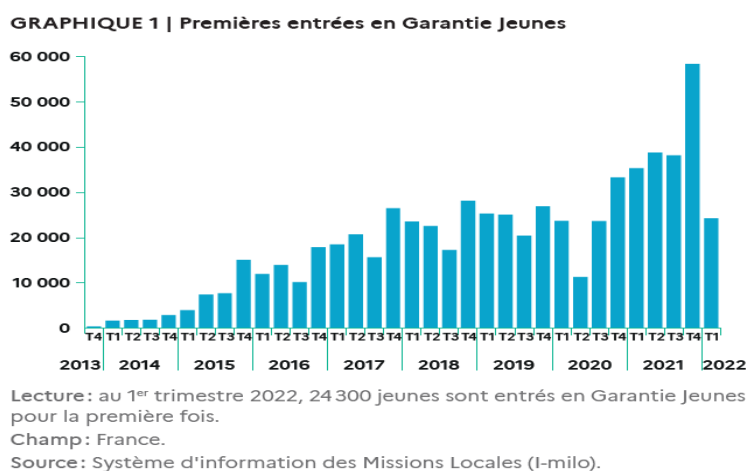
178 00 personnes ont signés un engagement en 2022 et l'objectif est 300 000 pour 2023 (100 000 par Pôle emploi et 200 000 en missions locales).

- 45 % des jeunes bénéficiaires sont sans diplômes, 60 % des jeunes ont un niveau 3 (CAP-BEP) ou infra et 90 % des jeunes ont un niveau 4 (Bac) ou infra ;
- 18 % des jeunes résident en QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville) et 13 % des jeunes résident en ZRR (Zone de Revitalisation Rurale).

En moyenne, les jeunes bénéficient de 16 heures d'activités par semaine : accompagnements individuels, collectifs et ateliers ciblés. Par ailleurs, des solutions dites structurantes leur sont

proposées : actions de formation, écoles de la deuxième chance, Epide, service civique, emplois aidés.¹⁴

Le dispositif se limite à quelques dizaines de milliers de bénéficiaires mais leur nombre s'est fortement accru en 2021 avec le dispositif « un jeune, une solution » mis en place durant la crise COVID.



Un dispositif qui acte la précarisation de la jeunesse

Il ne s'agit pas, comme annoncé au départ, d'un « revenu d'engagement » ni d'une « garantie jeune universelle ». En effet, le nombre de personnes ciblées écarte la très grande majorité de la jeunesse (étudiants, jeunes en emploi très peu rémunérés ou en recherche d'emploi, précaires, etc.). Par ailleurs, « l'effort budgétaire » qui est consenti (888 millions d'€)¹⁵ est loin de répondre aux besoins estimés à minima à 1,5 milliard d'euros¹⁶. Que peut-on attendre du développement voulu par le gouvernement d'un tel dispositif ?

Le caractère insuffisant et non cumulable voir déductible de certaines aides avec le CEJ

Le montant accordé est d'à peine 500 euros, ce qui est bien insuffisant pour vivre dignement. De plus, il est non cumulable avec certaines aides (comme le RSA ou la prime d'activité) ou déductibles d'autres aides (intégralement pour l'allocation chômage ou partiellement comme pour les revenus liés à une activité salariée). Le CEJ est aussi calculé en fonction des revenus du foyer fiscal et pose alors le problème de la capacité du dispositif à émanciper la jeunesse qui réside chez les parents.

¹⁴ Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, 29/09/2022, *Communiqué de Olivier Dusopt : Comité des parties prenantes du Contrat d'engagement jeune (CEJ)*, URL : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/comite-des-parties-prenantes-du-contrat-d-engagement-jeune-cej>

¹⁵ PLF 2023 – Accès et retour à l'emploi Programme n° 102 – Présentation stratégique. URL : <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/13564>

¹⁶ CGT : 20/01/2022, *Communiqué de Presse : Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) n'offre aucune perspective réelle pour la jeunesse !*, URL : <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/le-contrat-d-engagement-jeune-cej-noffre-aucune-perspective-reelle-pour-la-jeunesse>

Le faible niveau d'accompagnement des bénéficiaires du CEJ

Il est urgent de donner des moyens humains et matériels à hauteur des enjeux pour les services publics d'accompagnement des jeunes, notamment les missions locales (en moyenne, un agent en mission locale suit 73 jeunes). Il est aussi nécessaire d'ajuster le montant du CEJ en fonction de l'évolution du jeune dans son parcours d'insertion et conditionner la fin du contrat d'engagement à l'accès à une formation ou à un emploi pérenne.

Un dispositif disciplinaire pour mettre la jeunesse précaire au service du patronat.

De plus, le gouvernement attend des jeunes bénéficiaires qu'ils s'engagent à suivre un parcours « intensif » d'insertion dans l'emploi. Et, en cas de non-respect des obligations contractuelles, ils s'exposent à des sanctions comme la réduction ou suppression de l'indemnité chômage (de 1 à 4 mois) accompagnée de la rupture du CEJ. Dans ces conditions, les jeunes sont en fait obligés de s'orienter vers les métiers dits « en tension », même ponctuellement. Ainsi le CEJ sera largement mobilisé pour répondre aux besoins d'agents de sécurité dans le cadre des JO de Paris 2024¹⁷. Enfin, une étude de la DARES¹⁸ montre que plus de 50 % des jeunes bénéficiaires du dispositif sont en situation de précarité (25 % en CDD, 14% en intérim et 12% dans des formes de travail sans véritable emploi comme en service civique ou en stage).

Ainsi, il faut contrôler strictement les employeurs pour qu'ils ne détournent pas l'objectif de ces dispositifs en faveur des jeunes dits « NEET ». En effet, le montant du CEJ s'élève à environ 500 euros, ce qui correspond donc à la rémunération d'un alternant en première année. Il faut ainsi contrôler les employeurs pour que ceux-ci n'utilisent pas les jeunes comme main-d'œuvre flexible, peu chère sans proposition d'emploi pérenne.

Ce que propose la CGT :

La CGT propose une allocation d'autonomie modulable et rattachée à la personne bénéficiaire. Elle garantirait à chaque jeune, en fonction de sa situation propre :

- Un accompagnement depuis ses études jusqu'à ce qu'il acquière une situation d'autonomie stable,
- La garantie d'accompagnement spécifiques,
- Un « contrat de génération » exigeant, en CDI et avec un tutorat,

¹⁷ La gazette des communes, 11/04/2023, *Pôle emploi s'allie avec les collectivités pour recruter 22 000 agents de sécurité*, URL :

<https://www.lagazettedescommunes.com/862522/pole-emploi-sallie-avec-les-collectivites-pour-recruter-22-000-agents-de-securite/>

¹⁸ DARES, 17 janvier 2023, *Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?*, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-effets-de-la-garantie-jeunes-sur-linsertion-professionnelle-de-ses-beneficiaires#:~:text=sources%20de%20donn%C3%A9es-,Quels%20effets%20de%20la%20Garantie%20Jeunes%20sur,insertion%20professionnelle%20de%20ses%20b%C3%A9n%C3%A9ficiaires%20%3F&text=L'introduction%20de%20la%20Garantie,'un%20contrat%20d'int%C3%A9rim.>

- Un statut protecteur et valorisant du stagiaire,
- Lutter efficacement contre les discriminations à l'embauche,
- L'accès au logement accessible à tous les jeunes sans discrimination d'aucune sorte,
- Faciliter la mobilité.

Pour les jeunes, la CGT revendique aussi des conditions d'accès plus favorable à l'assurance chômage, c'est-à-dire, garantir des indemnités pour les jeunes demandeurs d'emploi.

- Pour les primo-demandeurs, s'il n'est pas possible de parler d'une assurance chômage, la CGT considère toutefois qu'ils doivent pouvoir être indemnisés pour vivre dignement. Tel serait le sens d'une allocation d'autonomie. Ces derniers doivent être rémunérés, dans ce cadre, au même titre que les stagiaires de l'Afpa (agence nationale pour la formation professionnelle des adultes), c'est-à-dire au minimum à 80 % du Smic quand ils ne sont ni en entreprise ni en formation (allocation d'autonomie).
- Pour les jeunes n'ayant pas assez travaillé pour ouvrir des droits au chômage. Au-delà des propositions urgentes à mettre en place pour la jeunesse, la CGT propose de construire une sécurité sociale professionnelle pour tous, permettant de disposer des revenus du dernier emploi occupé le plus favorable durant les périodes de transition. Ainsi, la CGT revendique de façon générale un seuil d'ouverture aux indemnités chômage de deux mois. Pour les personnes ayant occupé des emplois précaires (ce qui est particulièrement le cas des jeunes) ce seuil pourrait être abaissé à un mois.

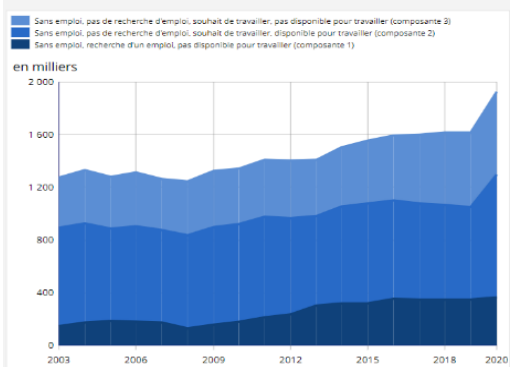
(Voir le plan CGT pour la jeunesse)¹⁹

D. Chantier 4 : La réforme de l'assurance chômage et la croissance du halo autour du chômage

Contexte historique et repères : l'assurance chômage et la radiation des privés d'emploi

Cette nouvelle réforme (2021/2023), dans la droite ligne de la théorie du chômage volontaire, vise

Figure 1a – Nombre de personnes appartenant au halo autour du chômage par composantes de 2003 à 2020



Lecture : en 2020, 1 927 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage.
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.
 Source : Insee, enquête Emploi 2020, séries longues sur le marché du travail.

à réduire le droit à l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Comme les précédentes réformes, elle est à double tranchant puisqu'une partie de ces demandeurs vont accepter n'importe quel emploi en diminuant leur niveau d'exigence en matière de salaire et de contenu d'activité notamment et une autre partie, finit par se décourager à rechercher un emploi avec des risques de marginalisation sociale. Nous pouvons nous questionner quant aux conséquences des réformes de l'assurance chômage sur le faible taux de sortie du chômage pour motif d'emploi et sa diminution tendancielle²⁰. Constatons qu'en France, 2.2 millions de

¹⁹ <https://www.cgt.fr/actualites/france/droits-sociaux/situation-demploi-precarisee/la-cgt-un-plan-pour-les-jeunes>

²⁰ Dares, septembre 2020, Les sortants des catégories A, B et C de Pôle emploi en 2018 Légère contraction du taux de sortie en emploi URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/dca2403c72bd54e1da2ea16962abb8ba/dares-chomage-les-sortants-de-pole-emploi-en-2018.pdf>

personnes sont au chômage au sens du BIT et près de 2 millions de personnes supplémentaires sont dans ce qu'on appelle le halo du chômage (Voir graphique ci-dessus et le tableau éco-démographique de l'emploi en ANNEXE 1). Cette population sans emploi mais qui souhaite travailler n'est pas considérée comme au chômage pour des raisons administratives. Elle est exclue des statistiques car non immédiatement disponible (dans les 15 jours)²¹ ou ne donne pas suffisamment de signes de recherche d'emploi au regard des critères de Pôle emploi. Pourtant plus proche du chômage que de l'emploi, elle est largement invisibilisée par les statistiques et les médias alors même qu'elle a considérablement augmenté dans les années 2000²² et a même bondi de 20% depuis 2019 en conséquence de la crise COVID. Elle est encore sur une dynamique de croissance²³ notamment du fait de la dernière réforme de l'assurance chômage²⁴. En janvier 2023, moins de la moitié (47.8%) des demandeurs d'emploi de catégorie ABC (c'est-à-dire ni en emploi et ni en formation) sont indemnisés par l'assurance chômage²⁵.

La critique de l'indicateur du taux de chômage pour moduler la durée d'indemnisation

La réforme considère qu'en période de morosité économique le privé d'emploi aurait droit à une indemnité et qu'en période de prospérité économique la durée des droits serait réduite. Dans le cadre de son analyse fallacieuse du chômage, le gouvernement définit la prospérité économique de manière extrêmement floue. Il se base sur le critère du taux de chômage national qui pourtant diverge fortement selon les territoires²⁶ et les secteurs économiques le rendant bien contestable. De plus,

Dares, septembre 2022, *Les sortants des catégories A, B, C de Pôle emploi en septembre 2020*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3da72332973d1fabfa2826d642137ec8/Dares%20R%C3%A9sultats_Sortants_listes%20Pole%20emploi.pdf

²¹ Les femmes sont particulièrement présentes dans cette population en recherche et non immédiatement disponibles du fait qu'elles sont davantage soumises de fait à des obligations familiales ou e temps partiel subi par exemple.

²² INSEE, 29/06/2023, *Halo autour du chômage et sous-emploi*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456893?sommaire=7456956>

²³ INSEE, 11/08/2023, *Au premier trimestre 2023, le taux de chômage est stable à 7,1 %*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7619798>

²⁴ *La réforme de 2019 (entrée en vigueur en 2021) est un recul historique au droit à l'assurance chômage. Elle durcit les conditions d'indemnisation en augmentant le nombre de mois travaillés de 4 à 6 mois pour avoir droit à une indemnisation et en réduisant dans le même temps la durée sur laquelle s'observe ce nombre de mois travaillés pour avoir droit à une indemnisation (Période d'affiliation) de 28 à 26 mois*

²⁵ Pôle emploi, 02/08/2023, *Part des demandeurs d'emploi indemnisables : situation au 31 décembre 2022*, URL : <https://statistiques.pole-emploi.org/indem/indempub/219206>

²⁶ Alternatives économiques, 14/12/2022, *L'injustice géographique de la réforme de l'assurance chômage*, URL : <https://www.alternatives-economiques.fr/linjustice-geographique-de-reforme-de-lassurance-chomage/00105459>

même si un secteur connaît une embellie, il n'est pas assuré que l'ensemble des travailleurs du secteur y trouvent un emploi. Les demandeurs d'emploi alors considérés comme « résiduels » dans ces secteurs ne sont pas plus coupables de leur situation que lorsqu'ils se portent mal, ce qui d'un point de vue juridique constitue une rupture d'égalité dans le droit à l'assurance chômage. Par comparaison, appliquer la contra-cyclicité à la santé reviendrait à ne rembourser les traitements des patients atteints par un virus qu'en temps de vague épidémique mais de les laisser sans prise en charge de leurs soins en dessous d'un certain seuil de contamination !

Inefficacité des politiques de sanction contre les demandeurs d'emploi dans la littérature économique

L'accroissement du degré d'exigence pour l'attribution d'une indemnité chômage s'apparente à une sanction pour le privé d'emploi. Dans la théorie du chômage volontaire, ces politiques punitives dissuaderaient les demandeurs d'emploi de rester trop longtemps dans leur situation (effet menace). Seulement la réalité est bien différente et les études économiques montrent les effets délétères de telles politiques coercitives sur l'emploi. Tout d'abord l'effet menace réduit le temps de prospection du demandeur d'emploi et l'oblige à accepter un emploi éloigné de son potentiel de savoir-faire et de ses qualifications ce qui le prive de trouver un emploi « le plus ajusté possible » à ses qualités [Acemoglu, 2001]. De plus, il est prouvé que ces retours rapides à l'emploi sont aussi moins durables et s'accompagnent de revenu plus défavorable [Cockx, Dejemeppe 2007 ; Petrongolo, 2009]²⁷. Enfin les entreprises elles-aussi peuvent pâtir des effets des politiques de retour forcé à l'emploi car une partie des personnes recrutées le sont alors en fait de manière probatoire (le temps de trouver meilleur emploi), ce qui accroît le turnover et réduit la production potentielle [Blasco et Pertold-Gebicka, 2014].

En définitive, l'indemnisation du chômage a une double vertu :

- celle de diminuer la pression de l'armée de réserve sur les travailleurs en poste en leur permettant de garder un certain rapport de force face aux patronats ;
- et celle de conserver une dignité aux demandeurs d'emploi pour qu'ils se construisent un avenir professionnel plus durable.

On comprend bien que l'obsession prioritaire du gouvernement avec cette réforme est de faire peser le rapport de force du côté du patronat en se moquant éperdument du mauvais appariement entre offre et demande de travail.

Voir plus largement les statistiques du chômage par département : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804#graphique-TCRD_025_tab1_departements

²⁷ Voir l'article : FRETTEL Anne, TOUCHELAY Béatrice, ZUNE Marc, « Éditorial. Contrôler les chômeurs : une histoire qui se répète (forte de ses croyances et à l'abri des réalités) », *Revue Française de Socio-Économie*, 2018/1 (n° 20), p. 9-25. DOI : 10.3917/rfse.020.0009. URL : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2018-1-page-9.htm>

et le bilan de la littérature du sujet de 2013 très complet réalisé par la DARES (DARES, 12/01/2013, L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-accompagnement-des-demandeurs-d-emploi-enseignements-des-evaluations>)

Le traitement injuste des démissionnaires par la réforme de l'assurance chômage

Depuis longtemps, la réglementation assurance-chômage distingue les démissions légitimes (30 cas dont le suivi de conjoint-e muté-e ou les situations de harcèlement) ouvrant droit à indemnisation et les démissions autres, ce que la CGT conteste déjà en revendiquant une indemnisation dans tous les cas. Le gouvernement vient de décider d'assimiler les licenciements pour abandon de poste à une démission, au motif que les personnes sont au chômage délibérément. Cette disposition est extrêmement grave dans la mesure où, selon une étude qualitative de l'Unedic²⁸, dans 8 cas sur 10, ces abandons de poste sont consécutifs à des situations de travail toxiques et/ ou à des refus de ruptures conventionnelles par l'employeur. Il reviendra alors au salarié de saisir les prud'hommes pour prouver sa bonne foi, avec tous les inconvénients que cela représente (difficulté de la preuve, délais de procédure en justice excessifs, appel abusif de la part de l'employeur, absence de revenus pendant toute la durée de la procédure etc.). Au passage, c'est précisément pour ces raisons que la jurisprudence de la Cour de cassation considère les démissions comme le résultat d'une volonté claire et non équivoque de quitter son emploi, la simple absence prolongée au travail sans justificatif n'y suffisant pas. La CGT a engagé des recours contre ce décret relatif aux abandons de poste.

Risque d'instrumentalisation du malus contrat-court par les entreprises

Le bonus-malus consiste à faire varier les cotisations des entreprises entre 3 et 5,05 % de la masse salariale (le taux « standard » étant de 4,05 %). Ce dispositif est mis en œuvre dans seulement 7 secteurs d'activités²⁹ et uniquement dans les entreprises de plus de 11 salariés dont le taux de séparation est supérieur à 150%. Cette mesure a une portée très limitée³⁰. Non seulement, le taux n'est pas suffisamment rehaussé pour être dissuasif mais cette mesure n'apporte aucune nouvelle recette à l'assurance chômage, les malus des uns finançant les bonus des autres. Les missions intérimaires ne rentrent pas dans ce calcul et seule l'inscription à Pôle emploi après un CDD donne lieu à la comptabilisation. Par exemple, si un salarié enchaîne plusieurs CDD successivement (avec un ou plusieurs employeurs différents), seul le dernier contrat et employeur contractant seront pris en compte pour ce dispositif à l'inscription à Pôle emploi.

Par ailleurs, le bonus-malus s'articule avec les exonérations de cotisations générales applicables jusqu'à 1,6 SMIC. Autrement dit, dans un grand nombre de cas, l'effet du malus sera pour partie neutralisé par les exonérations de cotisation existantes sur les bas salaires. En conséquence, les entreprises auront intérêt à conclure des contrats courts sur des salariés à bas salaire ce qui constituerait une double peine pour les précaires.

²⁸ Unedic, Juin 2023, Les abandons de poste et l'assurance chômage, URL : <https://www.unedic.org/sites/default/files/2023-06/Les%20abandons%20de%20poste%20et%20l%27assurance%20chomage.pdf> (P.5, deuxième paragraphe)

²⁹ Fabrication de denrées alimentaires ; les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; l'hébergement/restauration ; la production/distribution/assainissement d'eau ; le transport et entreposage ; la fabrication de produits en caoutchouc, plastique et autres produits non métalliques ; bois/papier/imprimerie.

³⁰ Notamment dans la branche des hôtels, cafés et restaurants (HCR) composée de 90% de TPE exemptées.

Enfin le malus, censé lutter contre les contrats-courts pourrait entraîner des conséquences perverses. En effet, comme l'inscription à l'assurance chômage est communiquée aux anciens employeurs du demandeur d'emploi. Ces derniers pourraient alors être tentés en amont de dissuader leurs anciens salariés de s'inscrire auprès du service public de l'emploi en leur promettant un contrat futur pour éviter tout malus.

Ce que la CGT propose : Le droit à un revenu de remplacement décent pour tous les salariés privés d'emploi. En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salariés même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé. Dans le processus de construction de la sécurité sociale professionnelle, nous formulons des propositions en matière d'indemnisation du chômage articulées autour de cinq grands principes :

- une indemnisation pour tous les salariés privés d'emploi et précaires qui passent actuellement à travers les mailles du filet de l'assurance chômage ;
- un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le SMIC jusqu'au retour à l'emploi ;
- un élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'assurance maladie et de retraite. Tous les salariés privés d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un remboursement intégral de leur frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire ;
- une sécurité de revenus pour les salariés privés d'emploi, par la mise en place d'un contrôle démocratique de la façon dont le service public de l'emploi calcule les indemnités ;
- un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi, avec prise en charge des frais de recherche d'emploi, assuré par le service public de l'emploi (3). Possibilité d'accès à une formation qualifiante si nécessaire. Exercice d'un droit de recours devant une commission paritaire en cas de contestation d'une décision administrative.

II. Se former au rabais pour répondre aux besoins spécifiques du patronat (chantiers 5 et 6)

E. Chantier 5 : Une formation professionnelle initiale au service du capital, l'apprentissage, nouveau CPE ?

Contexte historique et repères : le développement de l'apprentissage

La loi du 5 septembre 2018 modifie profondément le système d'apprentissage français. Elle proposait jusqu'à la fin 2022 une aide à l'embauche de 5000€ pour les embauches d'apprentis mineurs et de 8000€ s'ils sont majeurs. Cette aide sera désormais de 6000€ pour les contrats d'apprentissage signés au cours de l'année 2023. Leur nombre a augmenté de plus de 80% depuis 2020 et le gouvernement indique clairement sa volonté de porter leur nombre à 1 million l'année prochaine. De plus, 622 000 lycéens professionnels sont sous statut éducation nationale et les annonces à Saintes du Président de La République le 4 mai dernier indique un rapprochement de la situation de ces lycéens (paiement des stages, accroissement de leur durée) à celle des apprentis. Le développement rapide de ce dispositif paraît diminuer certes drastiquement le chômage notamment des jeunes mais en finançant ces contrats peu rémunérateurs et précaires sur denier public.

Financer un travail quasi gratuit pour l'entreprise sans contrôle de la dépense publique

La conjonction des aides à l'embauche et la faible rémunération des apprentis, revient pour l'entreprise à les recruter à coût quasi nul pour leur première année. Conséquence : la signature de nombreux contrats. Ces « performances » expliquent largement les bons résultats du chômage de la fin du premier quinquennat Macron³¹. Cependant, le financement de cette réforme a été très coûteux pour les deniers publics (11,3 Mds d'€ en 2021)³². Tout d'abord il y a les coûts de l'aide à l'embauche des apprentis qui représentent environ 5,3 milliards d'euros en 2021, en prenant en considération les exonérations de cotisations sociales aux apprentis et aux employeurs d'apprentis, et 6 milliards d'€ de financement de la formation par France Compétences. Ce coût des formations met en difficulté financière cette institution qui doit aussi prendre à sa charge les dépenses liées au CPF (2.6Mds d'€/an). La cour des comptes mentionnait ainsi un déficit potentiel de France Compétences de 5.9 Mds d'€ en 2022 et alertait sur une possible cessation de paiement de l'organisme. Depuis FC a voté son budget 2023 qui est en prévision de déficit de 2.132 Mds d'€³³. Sa dette s'établit à plus de 9 Mds d'€ fin 2022 (et cela malgré 6,75 Mds d'€ de dotations exceptionnelles de l'État ces deux dernières années). Sans ces dotations exceptionnelles, le déficit structurel de l'institution serait aujourd'hui de plus de 16 Mds d'€. Et, pour l'année 2022, FC aurait payé environ 56 M d'€ de frais d'emprunts bancaires.

Précarisation de la jeunesse

La réforme de l'apprentissage n'oblige et n'incite en rien les entreprises à recruter leurs apprentis après la fin de leur formation. De plus, il est tout à fait possible d'enchaîner les contrats d'apprentissage sans véritable limite. [Une étude de la DARES](#) montre que parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2020-2021, 39 % sont encore en études l'année scolaire suivante (47% pour les CAP), pour l'essentiel à nouveau dans le cadre d'une formation en apprentissage. Ce qui tend à montrer que l'insertion professionnelle post apprentissage n'est pas si évidente. De plus, les entreprises peuvent aussi à tout moment interrompre la formation sans droit et recours pour l'apprenti notamment à la fin de la première année. Cette possibilité incitée par la quasi-gratuité de la première année pour l'employeur peut s'ériger en un véritable modèle d'utilisation de main d'œuvre gratuite et jetable. Le risque est que l'apprentissage devienne le nouveau contrat précaire reconductible financé par l'Etat et qui s'appliquera largement à la jeunesse.

³¹ OFCE, 17/03/2022, *Policy brief : Le marché du travail au cours du dernier quinquennat*, URL : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2022/OFCEpbrief103.pdf>

³² Cour des comptes, Juillet 2022, LA SITUATION ET LES PERSPECTIVES DES FINANCES PUBLIQUES, P.162, URL : https://www.ccomptes.fr/system/files/2022-07/20220707-RSPFP_0.pdf

Voir aussi : France Compétences, 2022, Rapport sur l'usage des fonds de la formations professionnelle, URL : https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2023/01/FranceCompetences_RUF.pdf P.50

Le coût de l'aide à l'embauche des apprentis dans ce rapport est chiffré à 5.7 mds d'€ (P.50) et non à 6Mds d'€ (chiffre cours des comptes).

³³ AEF, 24/11/2022, « *France compétences adopte un budget prévisionnel une nouvelle fois déficitaire pour 2023* », URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/682961>

Désorganisation de la formation professionnelle initiale existante

La formation professionnelle initiale existe dans les lycées professionnels et à l'Université dans le cadre de licences et de masters professionnels. Malgré la contestation des personnels enseignants³⁴, la réforme de l'apprentissage a vocation à appliquer son modèle à ces formations. Elles sont pourtant bien structurées et apportent des garanties certaines sur la qualité du contenu pédagogique que les CFA, notamment d'entreprises créés à la hâte pour bénéficier des aides de FC, ne peuvent pas égaler. Au niveau du lycée pro, les programmes scolaires nationaux garantissent le caractère suffisamment général et non trop spécifique aux besoins de l'entreprise des savoirs transmis. La qualité des enseignements est également évaluée par un système d'inspection du corps enseignant. Il en va de même dans les universités où les plaquettes d'enseignement doivent être construites par les instances universitaires et sont évaluées par le HCERES. Cette organisation de la pédagogie permet aussi d'intégrer une formation à la vie citoyenne et d'éviter des sélections possiblement discriminatoires à leur entrée. Le modèle de l'apprentissage n'apporte pas de telles garanties, en particulier dans les CFA d'entreprise, nous faisant craindre une dégradation générale de l'enseignement professionnel initial.

Pourtant Macron, le 4 mai dernier, a annoncé une réforme du lycée pro³⁵ qui singe le modèle de l'apprentissage. En effet, son projet comporte la gratification de semaine de stage de 50 à 100 €/semaine (soit de 1.4 à 2.8€ de l'heure) selon l'avancement du lycéen dans le diplôme sur denier public et donc non payée par l'entreprise. De plus, les élèves souhaitant s'insérer professionnellement feront 4 semaines de stage en plus ce qui avancerait les examens de fin d'année en mars et réduirait *de facto* la formation initiale. De plus, soi-disant pour lutter contre le décrochage, les lycéens auront désormais un « mentor » venant du monde de l'entreprise pour suivre leur scolarité. La réforme du lycée pro a surtout pour objectif de mettre ces formations au service de l'entreprise. Enfin, cette réforme s'accompagne d'un plan d'ajout possible de missions pour pallier les faibles rémunérations des

³⁴ CGT, 06/10/2022, 18 octobre : les lycées professionnels doivent rester au service des élèves, pas du patronat ! URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/cp_cgt_reforme_des_lycees_pro.pdf

CGT, FERC, 03/10/2022, Communiqué de presse, 18 octobre : développer l'Éducation plutôt que la marchandisation des élèves !, URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/22_10_03_cp_mobilisation_lp-2.pdf

Intersyndicale des Lycée professionnelles, 23/09/2022, *Lycée professionnel : en grève le 18 octobre pour le retrait du projet macron*, URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/cp_greve_18_10_2022_voiepro.pdf

³⁵ Ministère éducation Nationale, 04/05/2023, Réformer les lycées professionnels : faire du lycée professionnel un choix d'avenir pour les jeunes et les entreprises, <https://www.education.gouv.fr/reformer-les-lycees-professionnels-faire-du-lycee-professionnel-un-choix-d-avenir-pour-les-jeunes-et-378038#:~:text=professionnel%20un%20choix%E2%80%A6-R%C3%A9former%20les%20lyc%C3%A9es%20professionnels%20%3A%20faire%20du%20lyc%C3%A9e%20professionnel%20un%20choix,les%20jeunes%20et%20les%20entreprises&text=Le%20pr%C3%A9sident%20de%20la%20R%C3%A9publique,de%20la%20rentr%C3%A9e%20scolaire%202023.>

professeurs ce qui individualise leur carrière et compromet leur statut. L'intersyndicale des professeurs de lycée pro est à nouveau mobilisée depuis ces annonces³⁶.

Ce que la CGT propose : Le droit à l'éducation pour tous, la garantie d'accompagnement spécifique, un « contrat de génération » exigeant, en CDI et avec un tutorat, un statut protecteur et valorisant du stagiaire, encadrer la formation professionnelle continue (Voir Plan jeunesse CGT)

F. Chantier 6 : Individualiser la formation professionnelle continue pour que le patronat l'organise à sa guise.

Contexte historique et repères : le développement rapide des dispositifs de formations professionnelles dans les années 2000

L'ANI du 9 juillet 1970 et la loi du 16 juillet 1971 sont les textes fondateurs et de référence de la formation professionnelle en France. Ils créent un droit pour les salariés à prendre un congé pour suivre une formation et instaure une obligation pour les entreprises de plus de 10 salariés de financer en partie les actions de formation par le biais d'une contribution obligatoire.

Les textes portant sur la formation professionnelle ont été plus nombreux au courant des années 2000 en insistant sur la notion de responsabilisation des travailleurs devant la formation et l'accroissement du rôle des entreprises dans la définition des contenus pédagogiques.

La loi du 4 mai 2004 fait entrer la formation pro dans le code du travail et inclut dans les bénéficiaires les demandeurs d'emploi. Elle instaure le Droit Individuel à la Formation (DIF) qui permet aux salariés de suivre des formations continues. Ce dispositif s'est étendu à la fonction publique en 2007 et préfigure le Compte Professionnel de Formation (CPF) actuel.

La loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie insiste sur la notion de service public de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels qui doivent se mettre en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Avec la loi du 5 mars 2014, le gouvernement souhaitait réduire les inégalités d'accès à la formation professionnelle. Elle porte la création du CPF qui individualise la responsabilité de se former. La loi travail de 2016 a accentué cette dynamique d'individualisation avec la création du Compte Personnel d'Activité (CPA) qui regroupe le CPF, le Compte Professionnel de Prévention (C2P) et le nouveau compte d'engagement citoyen (CEC). Enfin la loi « liberté de choisir son avenir professionnel » en 2018 donnerait de nouveaux droits aux personnes et leur permettrait de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière et renforcerait l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés.

³⁶ Intersyndicale des Lycées professionnelles, 09/05/2023, *Réforme des lycées pro : des menaces réelles !* <https://www.cgteduc.fr/2023/05/09/communiqu%C3%A9-intersyndical-reforme-des-lycees-pro-des-menaces-reelles/>

Critique d'une logique d'individualisation de la formation pro

Risque d'éclatement des formations par un système à la carte

Au niveau de la formation des privés d'emploi, le volume horaire moyen des formations a diminué fortement en 2019 : diminution de 40 heures par rapport à 2018 pour un total moyen de 443 heures³⁷. Cette diminution est en partie expliquée par la possibilité de construire sa formation autour de plusieurs stages de plus courtes durées. Ces formations à la carte font courir le risque d'un éparpillement et d'un manque de cohérence aboutissant à une qualification incertaine et/ou incomplète. Pour rappel, l'écart de probabilité de trouver un emploi entre les personnes formées et non formées n'est que de 8.8 points³⁸. On peut douter de l'efficacité d'une telle politique de formation notamment sur des publics très éloignés de l'emploi.

De la même manière, au niveau de la VAE, la validation de « blocs de compétences » et non d'ensemble d'acquis cohérents pour exercer un métier fait peser le risque de validation d'acquis peu complémentaires et donc peu qualifiants³⁹. Nous nous questionnons également sur la validation des périodes de mises en situation en milieu professionnel comme les stages ou l'aide d'un membre de la famille dans le domaine sanitaire et social pouvant décrédibiliser le système de validation. La VAE à la carte offre *in fine* peu de clarté au dispositif. Le gouvernement semble vouloir faire de la quantité (objectif « 100 000 parcours par an d'ici à 2027 ») au détriment de la qualité.

Financement à la charge du salarié et à la faveur du patronat

Le 10 décembre dernier, un amendement au projet de loi de finance 2023 est passé qui s'il entrait en application rendrait payant l'accès au CPF par un ticket dit « modérateur ». Bruno Lemaire, le 9 mai dernier dans la matinale de France Culture affirme à nouveau qu'il souhaite mettre en place un reste à charge de 30%⁴⁰. Ce reste à charge pour les salariés (non- demandeurs d'emploi certes) faisant une demande de financement d'une formation dans le cadre de ce dispositif est une attaque grave au droit

³⁷ DARES, Mars 2021, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019*, URL :

https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_formation-pro_demandeurs-demploi_2018-2019.pdf ; P.3

³⁸DARES, Février 2022, *Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?*,

URL : https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/18d069f085d9a8cf199ee58f2bf418e2/DA_demandeurs%20d%27emploi_effets%20formation.pdf

³⁹ Légifrance, loi sur la formation professionnelle du 23 décembre 2022, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385867/#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2023%20d%C3%A9cembre%202022,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=%2D%20Les%20dipl%C3%B4mes%20sont%20obtenus%20par,des%20acquis%20de%20l'exp%C3%A9rience.

⁴⁰ AEF, 11/05/2023, Reste à charge CPF : malgré l'absence d'arbitrage, les inquiétudes du champ de la formation ravivées par Bruno Le Maire, <https://www.aefinfo.fr/depeche/692123-reste-a-charge-cpf-malgre-labsence-d-arbitrage-les-inquietudes-du-champ-de-la-formation-ravivees-par-bruno-le-maire>

opposable à la formation professionnelle. Ce chacun pour soi s'inscrit parfaitement dans la logique libérale d'individualisation de la formation professionnelle.

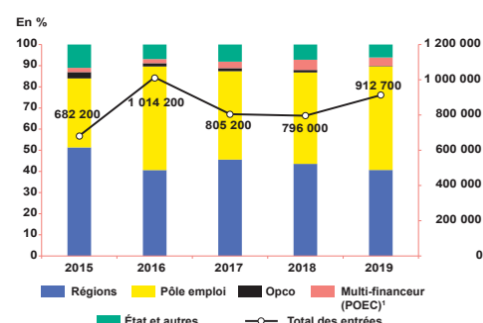
De plus l'individualisation a des effets pervers sur le choix des formations. En effet, par pression de l'employeur, manque d'accompagnement ou à cause des démarchages intempestifs, certains salariés ou demandeurs d'emploi utilisent de manière irraisonnée leur CPF au lieu de suivre des formations financées par un tiers. Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi en formation CPF a plus que doublé entre 2019 et 2020⁴¹ alors que les Régions offrent des accompagnements et formations prévus pour ces publics.

Des formations de plus en plus contrôlées par le patronat

La prise en main de plus en plus manifeste de la formation professionnelle par le service public de l'emploi

« En 2019, Pôle emploi et les Conseils régionaux représentent 90 % des formations à destination des personnes en recherche d'emploi. Alors que les deux acteurs commandaient pratiquement autant de formations en 2018 (43-44 % chacun) la part de Pôle emploi devient supérieure en 2019 (49 %, contre 41 % pour les régions), retrouvant ainsi son niveau de 2016 »⁴². Ces formations sont de plus en plus souvent imposées aux demandeurs d'emploi notamment par le service public de l'emploi selon les offres des entreprises et autres pénuries de main d'œuvre dans une logique purement adéquationniste. Le risque est de voir le patronat contrôler de plus en plus la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

GRAPHIQUE 1 | Répartition par commanditaires principaux des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi



Le risque de réduction du rôle des Régions en matière de formation à celui d'opérateur de l'État

Le PIC a été lancé en 2018 et doté d'un budget de 15 milliards d'euros sur 5 ans. Il vise à augmenter l'effort de formation en direction des personnes rencontrant des difficultés spécifiques dans l'accès à l'emploi, notamment lorsqu'elles sont liées à un faible niveau de qualification. Le PIC établit de véritables plans de formation aux niveaux des territoires pour répondre aux besoins sociétaux (transitions environnementale, numérique, générationnelle par exemple). Il se construit par des appels à projets auprès des branches professionnelles pour connaître les besoins en compétences et orienter ainsi au mieux l'offre de formation. Le PIC se démarque des plans de formation précédents et tout

⁴¹ DARES, Octobre 2021, *Le compte personnel de formation en 2020*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/73f4ad7a502801600d1d2f258aff2212/Dares%20Resultats_compte%20personnel%20de%20formation_%202020.pdf

⁴² DARES, Mars 2021, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019*, URL : https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_formation-pro_demandeurs-demploi_2018-2019.pdf ; P.1

particulièrement du plan « 500 000 formations supplémentaires » par la diversité des dispositifs financés et les multiples échelles auxquelles il se déploie.

Si la feuille de route du gouvernement d'avril dernier était claire sur le maintien du financement des PIC⁴³, Régions de France craint des arbitrages financiers défavorables⁴⁴.

Régions de France s'inquiète aussi du caractère re-centralisateur du projet de loi « plein emploi » dans son communiqué du 25 mai 2023⁴⁵ :

« La rédaction du [projet de loi pour le plein-emploi] retenue en l'état confirme les craintes de recentralisation exprimées depuis septembre 2022 par les Régions sur le projet France Travail, une réforme floue, laissant augurer une régression des dispositifs de formation et de leur gouvernance »

La critique du pilotage par l'État tel qu'il est défini par le projet de loi plein emploi est aussi reprise par le Conseil National d'Évaluation des Normes⁴⁶.

Ce mouvement de re-centralisation est aussi contraire au bilan du dernier rapport encourageant de la DARES⁴⁷ sur le PIC. Il paraît aussi peu opportun d'étatiser la formation professionnelle tant les services de l'État même à l'échelon déconcentré sont dotés de moyens humains limités et peinent globalement à assurer une fonction d'ensemblier sur ce thème. Cette reprise en main semble davantage répondre à une volonté politique de mettre la formation professionnelle au service du patronat en la mettant sous la tutelle d'un service public de l'emploi qui sera désormais bien à sa botte (Voir aussi analyse territoriale en Annexe 3).

Ce que la CGT propose : La CGT souhaite la mise en place de formations complètes, qualifiantes, gratuites (pour le bénéficiaire) et utiles à la société qui aboutissent à une reconnaissance professionnelle notamment salariale. Elle défend la mise en place de plans de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) qui orientent la politique des formations professionnelles vers les vrais besoins sociétaux.

⁴³ AEF, 26/04/2023, Feuille de route gouvernementale : le PIC sera poursuivi en 2024 avec de nouvelles contractualisations État-régions, <https://www.aefinfo.fr/depeche/691485>

⁴⁴ Banque des territoires, 26 juillet 2023, *Régions de France anticipe un "trou d'air" dans le financement de la formation des chômeurs en 2024*, URL : <https://www.banquedesterritoires.fr/regions-de-france-anticipe-un-trou-dair-dans-le-financement-de-la-formation-des-chomeurs-en-2024>

⁴⁵ Région de France, 25 mai 2023, Communiqué : "FRANCE TRAVAIL" : UN PROJET FLOU, RÉGRESSIF ET RECENTRALISATEUR, <https://regions-france.org/actualites/actualites-nationales/communiqu-e-france-travail-projet-flou-regressif-recentralisateur/>

⁴⁶ CNEN, 25/05/2023, Projet de loi pour le plein-emploi, <https://www.cnen.dgcl.interieur.gouv.fr/inlinedocs/60ec4a3823eb7f46953e0cc375b03f87/deliberati-on-cnen-pjl-plein-emploi-urgence.pdf>

⁴⁷ DARES, Novembre 2022, *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/616f7a757ed28ba50327277f520ffe2e/Troisi%C3%A8me%20Rapport%20CS-%20PIC.pdf>

III. Travailler mieux mais surtout plus longtemps (chantiers 7 et 8)

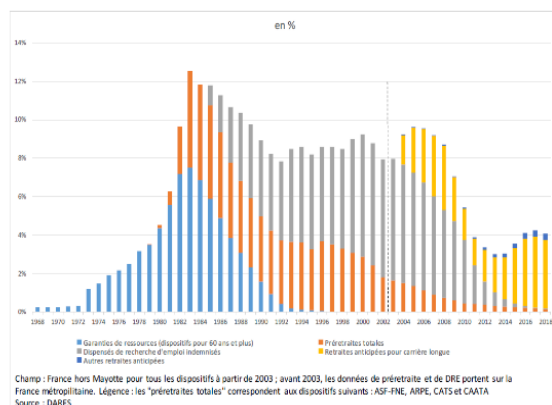
G. Chantier 7 : Soutenir l'emploi des seniors pour reporter l'âge de départ à la retraite

Remarque lexicale : À la CGT, nous préférons employer le terme de travailleurs expérimentés (TE) au terme de « sénior », pour mettre en avant leurs qualifications plutôt que leur âge. Nous utilisons le terme « sénior » uniquement pour nommer les dispositifs qui en portent le nom (Index sénior, CDD sénior etc...).

Contexte historique et repères : Changement de paradigme dans la politique d'emploi des seniors (TE)

Les réformes de report de l'âge légal de départ en retraite augmentent mécaniquement le nombre de salariés plus âgés sur le marché du travail. Si une partie d'entre eux reste en emploi, une autre partie ne s'y maintient pas et rejoint le rang des Ni emploi, ni retraite (NER). De ce fait, à chacune de ces réformes, un nombre plus important de TE entrent dans la précarité. Les coûts sociaux induits que représentent ces réformes réduisent alors l'efficacité budgétaire qui les justifie. En effet, faire basculer une population qui aurait été retraité sans report de l'âge légal dans le chômage revient à substituer des dépenses d'assurance chômage⁴⁸ ou de minima sociaux⁴⁹ aux dépenses de pension retraite. Pour cette raison, le gouvernement insiste sur l'importance d'accroître le taux d'emploi des TE qui s'invite dès lors au cœur du débat de la réforme des retraites. Dans ce contexte, le gouvernement montre que la France est le mauvais élève en matière de taux d'emploi des TE⁵⁰ même si ce taux a progressé de plus de 10 points dans les années 2000⁵¹. Cette progression est d'ailleurs la conséquence d'un changement de paradigme en matière de politique d'emploi survenu à cette période : de celui d'organiser des cessations anticipées d'activité (voir tableau ci-contre) à partir de 50 ans dans les années 80 et 90' à celui de faire travailler nos aînés le plus

Graphique 16 : Part des bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs dans la population des 55-64 ans, 1968-2018



⁴⁸ COR, janvier 2022, *Estimation des dépenses d'ARE/AREF supplémentaires suite à un relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD)*, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-01/Doc11_D%C3%A9calage%20AOD_DARES.pdf

⁴⁹ COR, janvier 2022, *Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite*, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-01/Doc10_D%C3%A9penses%20rel%C3%A8vement%20%C3%A2ge_DREES.pdf

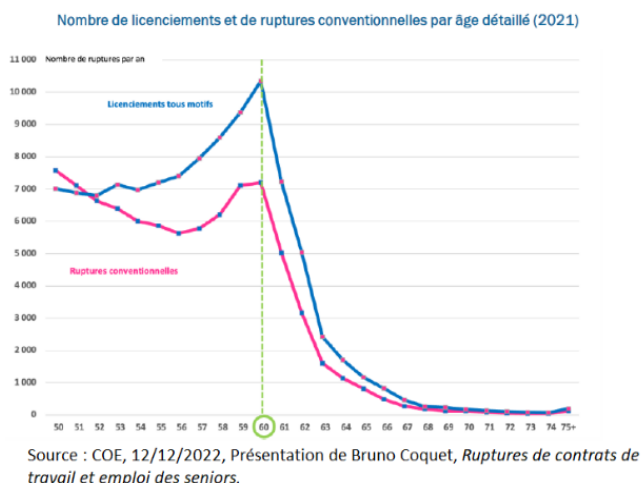
⁵⁰ OCDE, données 2022, *taux d'emploi par groupe d'âge*. URL : <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-par-groupe-d-age.htm>

⁵¹ Insee, 2019, *Emploi par âge*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3676640?sommaire=3696937>

longtemps possible pour financer le régime de retraite jusqu'à nos jours. Dans la continuité de cet objectif le texte final de la réforme des retraites avait retenu deux dispositifs seniors (l'Index senior et le CDI fin de carrière) qui ont été retoqué par le Conseil Constitutionnel mais que le gouvernement souhaite bien réintroduire par la loi.

La réforme des retraites et la conséquence sur l'emploi

Tout d'abord, il y a un constat assez clair : malgré les différentes réformes des retraites, les



entreprises cherchent à se débarrasser d'une partie de leur personnel senior aux alentours de 60 ans (voir graphique ci-contre). De plus les entreprises du CAC 40 mettent en place des dispositifs de préretraite maison pour faire partir leur senior (voir ANNEXE 2). Ainsi chaque report de l'âge légal accroît le nombre de TE qui ont leur statut entre deux chaises celles de l'emploi et de la retraite. La précédente réforme de 2010 a déjà des effets qui ont été mesurés sur la précarisation des TE. Deux économistes de l'INSEE (Dubois et Koubi)⁵² ont simulé les

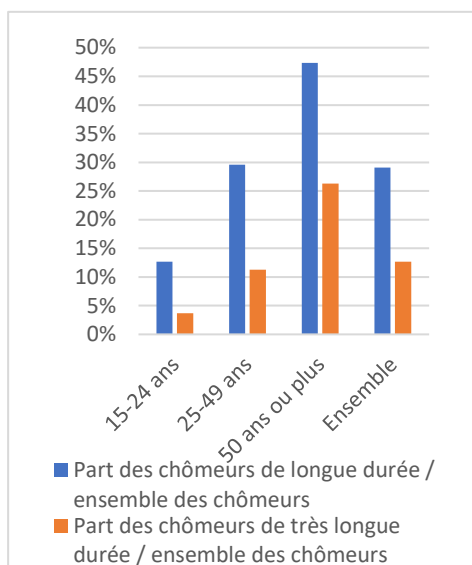
écarts de probabilité d'être dans un statut professionnel ou dans un autre à partir de 60 ans selon deux scénarii : celui de la réforme des retraites de 2010 et celui de l'absence de cette réforme. La comparaison des deux scénarii est éloquent.

À 60 ans pour les hommes, la probabilité d'être à la retraite diminue de 27 points de pourcentage avec réforme (elle passe de 57 % à 30 %). Ces 27 points se décomposent de la manière suivante : + 14 points d'emploi à temps plein, + 3 points d'emploi à temps partiel, + 7 points de chômage et + 3 points d'inactivité subie.

À 60 ans pour les femmes, la probabilité d'être à la retraite baisse de 22 points de pourcentage avec réforme (elle passe de 40% à 18%). Ces 22 points se décomposent de la manière suivante : + 9 points d'emploi à temps plein, + 7 points d'emploi à temps partiel et + 6 points de chômage. Pour les femmes, la probabilité d'être inactive reste inchangée.

Ainsi, selon cette étude, à partir de 60 ans et quel que soit le genre, la probabilité d'être précaire a augmenté de 13 points de pourcentage à cause de la réforme des retraites de 2010.

⁵² Dubois et Koubi, 2017, *La réforme des retraites de 2010 : quel impact sur l'activité des seniors ?*, URL : <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>



Notamment de ce fait, la part des TE dans le total des demandeurs d'emploi a augmenté de 15 points passant de 10 % au début des années 2000 à environ 25% aujourd'hui. (Source : [INSEE](#)).

De plus, les TE au chômage sont nettement plus des privés d'emploi de longue durée relativement aux autres classes d'âge.

En 2021, quasiment la moitié des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont des privés d'emploi de longue durée (>1 an) alors que ce type de privé d'emploi ne représente « que » 13 % des 15-24 ans et 30% des 25-49 ans. Concernant le chômage de très longue durée (>2 ans), cela concerne 26% des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, 11% de ceux compris entre 25-49 ans et 4% de ceux compris entre 15-24 ans. (Source : [INSEE](#)).

11% de ceux compris entre 25-49 ans et 4% de ceux compris entre 15-24 ans. (Source : [INSEE](#)).

Le risque d'un accroissement des Ni emploi, ni retraite (NER)

Les TE ont donc très peu de chance de retrouver un emploi une fois devenus demandeurs d'emploi même avec une formation complémentaire⁵³. Si le taux d'emploi des TE est très dépendant du niveau d'étude, la probabilité de retour à l'emploi des TE qui en sont privés reste très faible quel que soit le niveau d'étude initial.

Tableau 2 : La probabilité de retour à l'emploi des seniors au chômage selon leur diplôme, en 2019

	Aucun diplôme	Diplômé de CAP BEP ou équivalent	Diplômé du baccalauréat ou équivalent	Diplômé du supérieur court	Diplômé du supérieur long	Ensemble
Taux d'emploi (%)	40,7	50,8	60,5	60,5	72,8	53,8
Probabilité trimestrielle de retour à l'emploi (%)	9,5	8,8	11,9	8,6	10,0	9,6

Source : Enquête emploi 2019, Calculs : DG Trésor. Les probabilités de retour à l'emploi correspondent à la fraction de chômeurs (à âge et diplôme donnés) retrouvant un emploi d'un trimestre à l'autre.

Note de lecture : Le taux d'emploi des seniors sans diplôme est de 40,7 %. Parmi ceux au chômage, la probabilité de retour à l'emploi le trimestre suivant est de 9,5 %.

Ainsi, la rupture d'un CDI à un âge avancé est synonyme, dans la très grande majorité des cas, d'une pré-retraite précaire. On peut alors s'inquiéter de l'existence d'une population croissante de NER (+ 8 points de pourcentage des 55-61 ans entre 2014 et 2021 selon une étude de l'INSEE⁵⁴). Cette même étude montre que qu'1/3 des personnes à 60 ans sont des NER. Cette dernière catégorie représente

⁵³ DARES, 17/02/2022, *Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?*

URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-taux-de-retour-lemploi-pour-les-demandeurs-demploi-formes#:~:text=sources%20de%20donn%C3%A9es-,Quels%20taux%20de%20retour%20%C3%A0%20l'emploi,les%20demandeurs%20d'emploi%20form%C3%A9s%20%3F&text=60%20%25%20des%20demandeurs%20d'emploi,cours%20des%2018%20mois%20suivants>

Note de synthèse, graphe 5, p.5

⁵⁴ INSEE, 11 mai 2023, *En 2021, Une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7617420>

1.4 millions de personnes. Parmi lesquelles 60% sont des femmes, 62% des ouvriers/employés, 63% des NER ont des problèmes de maladie ou problème de santé chronique ou durable, le plus grave, 33% vit en dessous du seuil de pauvreté (étude DREES de 2018⁵⁵) !

L'index sénior

L'index sénior a été retiré de la loi retraite (PLFRSS 2023) suite à l'avis du Conseil constitutionnel avant sa promulgation mais pourrait bien entrer dans un autre véhicule législatif prochainement. Ce dispositif avait été présenté le 11 janvier 2023 par Elisabeth Borne dans son discours d'annonce de la réforme des retraites. Elle y dénonçait l'attitude possiblement discriminatoire des employeurs envers les TE mais ne semble pas pour autant vouloir les sanctionner.

En effet, cet outil contraint les entreprises à construire et publier un index qui mesure la bonne intégration des TE dans l'entreprise mais sans aucune sanction en cas de pratique discriminatoire envers eux. La Première ministre dans ce même discours s'accordait à dire que l'objectif de cet index était « d'encourager les bonnes et de dénoncer les mauvaises pratiques ». Il n'implique donc aucune obligation pour les entreprises à employer des TE.

Rappelons qu'un indicateur semblable a déjà été mis en place en 2019 par la loi « Avenir Professionnel » pour tenter de mesurer les inégalités salariales et professionnelles femmes-hommes au sein des entreprises de plus de 50 salariés. Cet index est parfaitement inopérant et a été critiqué par la CGT dès sa conception⁵⁶. Une récente note du Céreq⁵⁷ rejoint notre analyse et dénonce un indicateur qui laisse à chaque entreprise la liberté de classer ses métiers dans les catégories qui l'arrangent et permet ainsi de masquer les inégalités salariales. *In fine*, ce système d'index que chaque entreprise manie comme bon lui semble, a pour conséquence de donner des bonnes notes à tout le monde : 92% des entreprises qui l'ont mis en œuvre ont une note supérieure à 75/100 ! Enfin, comme pour l'index des inégalités femmes-hommes, l'index sénior prévoit bien des sanctions financières mais uniquement en cas de sa non-publication et laisse alors toute latitude aux entreprises pour construire leur propre supercherie. Par ailleurs, pour l'index sénior, les branches auraient loisir à adapter les indicateurs le composant ce qui en ferait en plus un outil à géométrie variable !

Résultat, cet indicateur n'a aucune raison d'être efficace, c'est un outil de communication qui sert uniquement à tenter de nous faire passer la pilule de la réforme des retraites. Si le gouvernement voulait vraiment maintenir les TE en emploi, il devrait davantage se préoccuper de la conditionnalité

⁵⁵ DREES, 2018, Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté, URL : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/un-tiers-des-seniors-sans-emploi-ni-retraite-vivent-en-dessous-du>

⁵⁶ CGT, 01/03/2019, *Index égalité salariale : l'opacité organisée !*, URL : <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/index-egalite-salariale-lopacite-organisee>

⁵⁷ Céreq, 2022, *L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait*, URL : https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-10/Bref_428_web.pdf

des aides publiques faites aux entreprises⁵⁸ qui font malgré tout des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dont les TE sont les premières victimes.

Le CDI fin de carrière

Le CDI fin de carrière a été intégré à la loi retraite (PLFRSS 2023) par un amendement du groupe LR au Sénat puis retiré suite à l'avis du Conseil constitutionnel avant sa promulgation. Il pourrait cependant entrer dans un autre véhicule législatif prochainement. Le contrat de fin de carrière consiste à proposer aux entreprises d'embaucher les salariés de plus de 60 ans en les exonérant de cotisation sociale durant un an sur la branche famille de la sécurité sociale.

Faible succès des contrats spécifiques aux salariés expérimentés

Pour soi-disant lutter contre le chômage, les contrats précaires ont été multipliés ces dernières années (exemples : Contrat de chantier, CDI intérimaire, CDD de remplacement) sans que cela n'ait de conséquences positives sur la création d'emplois pérennes. La catégorie des salariés expérimentés n'est pas en reste, elle a été visée par des contrats dédiés comme le CDD sénior dont le succès a été limité⁵⁹. Si ce CDD permet aux salariés d'obtenir les trimestres pour bénéficier du taux plein, il autorise surtout les employeurs à pourvoir un poste permanent (comme pour le CDI de fin de carrière) sans avoir à justifier d'un des cas de recours légaux au CDD classique (remplacement ou surcroît d'activité). Les conditions relatives aux salariés recrutés pour ces deux types de contrat sont proches, pour le CDD sénior : le salarié doit avoir plus de 57 ans et faire preuve de recherche d'emploi (être inscrit depuis plus de 3 mois à Pôle emploi ou bénéficier d'une convention de reclassement personnalisée)⁶⁰, pour le CDI de fin de carrière : le salarié doit être inscrit à Pôle emploi et être demandeur d'emploi de longue durée. Dans ce contexte, on peut se demander si la création de ce CDI spécifique à cette catégorie de salariés serait plus efficace que son petit-frère, le CDD sénior.

Facilitation de la mise à la retraite par l'employeur

Le texte permettrait aux entreprises de mettre à la retraite leurs salariés sous ce contrat dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire à 67 ans au plus tard. Or, actuellement, la loi prévoit qu'un employeur ne peut mettre un salarié à la retraite d'office qu'à compter de 70 ans. Un CDI de fin de carrière, fait prétendument pour favoriser l'emploi des salariés expérimentés, permettrait donc à l'employeur de s'en débarrasser plus tôt qu'avec un CDI « classique » ! De plus, nous pouvons douter de la validité de la différence de traitement instituée au

⁵⁸ CGT, Septembre 2022, Guide Conditionnalité des aides, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-conditionnalite-des-aides>

voir aussi [l'étude IRES commandé par la CGT](#) qui chiffre à 157 Mds d'€ en 2019 les aides de l'État aux entreprises. Pour rappel, la réforme des retraites est justifiée par le gouvernement pour un déficit de 20 Mds d'€ en 2032.

⁵⁹ Cour des comptes, 23/07/2019, Enquête sur les fins de carrière, <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/20191010-refere-S2019-1878-fins-de-carriere.pdf> (P.6)

⁶⁰ Légifrance, 01/05/2008, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537450

niveau de l'âge de mise à la retraite d'office entre les salariés signataires de ces deux types de contrat au regard de l'exigence constitutionnelle d'égalité devant la loi. Enfin le taux de contribution à la Caisse nationale d'assurance vieillesse sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur est de 50%⁶¹ pour le CDI classique et de 30%⁶² pour le CDI de fin de carrière, ce qui rendrait moins couteux pour l'employeur de mettre fin aux contrats des salariés expérimentés.

Une mesure couteuse...

Les réformes de diminution des cotisations sociales familiales ne sont pas nouvelles : de la réforme Balladur de 1993 à la transformation du CICE en exonération de cotisation en 2019. Ces politiques de réduction du soi-disant « coût du travail » et donc de baisse du salaire socialisé sont inefficaces car non conditionnées à la création d'emploi et constituent toujours une perte de ressources importante pour les caisses de la sécurité sociale et un coût pour les deniers publics qui compensent ces exonérations. Comme tous les autres dispositifs d'exonération de cotisations sociales, il s'agit en fait de cadeaux au patronat sous prétexte de lutter contre le chômage. Le rapport de l'IRES commandé par la CGT « Un capitalisme sous perfusion »⁶³ chiffre déjà le total des exonérations sociales patronales à 60 Mds d'€⁶⁴ en 2019. Le gouvernement évalue le coût de ce dispositif, s'il s'étendait à toute cette classe d'âge, à 2.3 Mds d'€/an supplémentaire.

...pour la branche famille...

Le choix d'exonérer les cotisations de la branche famille plutôt qu'une autre est une pratique régulière des gouvernements successifs compte-tenu des excédents réguliers que connaît la branche à l'inverse des autres branches. Excédent qui s'élevait 2.9 Mds d'€ en 2021⁶⁵. Cependant il est appelé à baisser à 1.3 Mds d'€ en 2023 selon les prévisions du PLFRSS du fait d'un transfert du financement du congé post natal de la branche maladie à la branche famille et de la revalorisation de l'allocation de soutien familial. La CGT insiste sur le fait que ces excédents réguliers devraient répondre aux très nombreux besoins aujourd'hui non satisfaits en matière de politique familiale et de petite enfance plutôt qu'offrir une nouvelle réduction de cotisation aux employeurs.

...et d'une efficacité sans doute limitée sur l'emploi des salariés expérimentés

France Stratégie en 2017 a publié un bilan pour mesurer le degré d'efficacité des dispositifs d'exonérations sociales notamment sur l'emploi des salariés expérimentés. Il conclut en s'appuyant sur les études existantes dans les pays qui ont mis en œuvre ce type de dispositif que : « réduire le coût du travail des seniors n'est pas efficace pour favoriser leur emploi car la demande de travail pour

⁶¹ Légifrance, 14/06/2018, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371

⁶² PLFRSS, 11/03/2023, <http://www.senat.fr/leg/tas22-068.html> Article 2bis -7

⁶³ Voir [le rapport](#). (Les analyses des effets relatifs de la diminution coût du travail sur l'emploi selon le niveau de salaire p.85).

⁶⁴ Notons que ce montant exorbitant dépasse de 5 fois le déficit prévu par le COR de notre système de retraite.

⁶⁵ https://www.securite-sociale.fr/files/live/sites/SSFR/files/medias/PLFSS/2023/PLFSS2023_Annexe%203.pdf, P.8

cette catégorie de main-d'œuvre semble très peu réagir aux variations de son coût du travail. »⁶⁶. Ainsi, les politiques de diminution des cotisations patronales seraient particulièrement inefficaces pour l'emploi de cette catégorie de salariés. Enfin, précisons que si ce contrat devait produire des effets sur l'emploi (qui seraient de toute façon limités), il en aurait davantage sur ceux associés à une forte rémunération (>3.5 SMIC) dont le taux de cotisation à la branche famille est actuellement plus élevé (5.25%) que sur les autres salaires dont le taux est déjà plus bas, fixé à 3.45%⁶⁷.

Des potentiels effets d'aubaine et de précarisation des salariés expérimentés

Pour limiter l'incitation que constitue cette politique d'exonération sur la substitution de salariés en CDI de fin de carrière à ceux en CDI classique, la Commission Mixte Paritaire (CMP) a ajouté des conditions uniquement sur les personnes recrutées (rappel : être inscrit à Pôle emploi et être demandeur d'emploi de longue durée) et non sur la nature des postes à pourvoir. Ainsi les embauches en CDI de fin de carrière pourraient se faire sur un poste anciennement occupé par un salarié en CDI classique. Compte-tenu des licenciements abusifs et des plans de départs volontaires si couramment utilisés⁶⁸ pour pousser vers la sortie les salariés les plus expérimentés, les effets d'aubaine seraient donc possibles et risqueraient alors de précariser encore davantage l'ensemble des salariés expérimentés.

La CGT a des propositions concrètes pour répondre à la problématique de l'emploi des TE.

- 1) **La retraite à 60 ans pour libérer plus tôt les emplois des travailleurs expérimentés** : mieux vaut partir à la retraite, en bonne santé, que finir sa carrière au chômage et dans la précarité. Rappelons que la probabilité d'être précaire pour les salariés de plus de 60 ans a augmenté en moyenne de 13 points de pourcentage en conséquence de la réforme des retraites de 2010⁶⁹ !
- 2) **Obliger les entreprises de plus de 50 salariés à avoir des effectifs par âge conformes à ceux de la population en âge de travailler**. Cela serait sans doute plus efficace que de faire de la soi-disant pédagogie avec un index non contraignant censé faire naïvement évoluer les représentations ou en créant une énième exonération de cotisation sociale !
- 3) **Un véritable statut de tuteur pour tous les salariés expérimentés**, dont le contenu d'activité serait alors tourné vers la formation des autres salariés. Ce changement d'activité pourrait d'ailleurs être en partie financé par France compétences au même titre que l'apprentissage dont le coût ne semble pas vraiment inquiéter le gouvernement.

⁶⁶

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cosape_2017.pdf, p.57 et Annexe 5 p.97

⁶⁷ <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/taux-de-cotisations/les-employeurs/les-taux-de-cotisations-de-droit.html>

⁶⁸ <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-decryptage-comment-les-entreprises-se-debarrassent-de-leurs-seniors>

⁶⁹ Cette statistique avait été révélée dans la note CGT « [les seniors premières victimes de la réforme des retraites](#) ». Elle provient d'un article de deux chercheurs INSEE (Dubois et Koubi) de 2017 : <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm?contenu=resume>

- 4) **Mettre l'accent sur la formation des salariés en seconde partie de carrière pour éviter l'obsolescence de leurs savoirs et savoir-faire.** Proposer des formations basées sur les acquis de l'expérience. Abonder le CPF pour les salariés perdant leur emploi après 45 ans. Maintenir et orienter le Plan d'Investissement des Compétences (PIC) vers ces populations.
- 5) **Proposer un véritable accompagnement de nos aînés toujours en emploi.** Remettre en place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière (à partir de 45 ans) spécifique qui a été retiré dans la loi de 2014 relative à la formation professionnelle. Proposer un véritable accompagnement des carrières longues, voire très longues, à travers le Conseil en Evolution Professionnelle et le Bilan de compétences.

IV. Chantier 8 : Faire semblant de mener une politique sociale

Contexte historique et repères : Des réformes prétendues sociales dans un contexte de lutte contre la loi retraite.

À l'automne dernier, dans un contexte de pression inflationniste (6% en un an) et de multiplication de grèves, le gouvernement a tenté de calmer le jeu avec sa loi pouvoir d'achat. Pour faire accepter la réforme des retraites Il semble garder la même stratégie avec ce chantier « fourre-tout » qui porte donc sur la rémunération, la pénibilité et la reconnaissance du statut des travailleurs des plateformes. Ce n'est pas nouveau, toutes les réformes des retraites se sont accompagnées de dispositifs « sociaux ». Pour exemple la question de la pénibilité est survenue à chaque réforme des retraites (2003 premiers critères et négo par secteur, 2010 retraite anticipée pour incapacité permanente, 2014 C3P puis C2P et 2019 la prise en compte de la pénibilité chez les fonctionnaires).

La rémunération juste (critique de la prime Macron)

La mesure phare de la loi pouvoir d'achat (2022) du gouvernement a été la transformation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) en un dispositif pérenne, la prime de partage de la valeur (PPV). Le rapport d'information de l'Assemblée nationale sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur⁷⁰, nous informe qu'entre 2019 et 2022, 15.3 millions de salariés ont bénéficié de la PEPA mais pour un montant moyen de 542€/an ce qui reste bien inférieur au plafond de 6000€/an permis par le dispositif. Enfin, l'INSEE en 2019 publiait une étude qui mesure les effets de substitution de la PEPA aux salaires. Ces effets de substitution sont de l'ordre de 40%, c'est-à-dire sur 100 euros de PEPA, 40 euros auraient été accordés en augmentation de salaire si cette prime n'avait pas existé. Cette modalité de rémunération non assujettie aux cotisations sociales semble donc se banaliser. Dans ce sens, un nouveau texte sur le partage de la valeur a d'abord fait l'objet d'un Accord National Interprofessionnel (que la CGT n'a pas signé), puis sa transposition a été présentée en Conseil des Ministres le 24 mai dernier et a été adopté le 29 juin à l'Assemblée. Cette loi oblige à des négociations de reclassifications pour les entreprises qui n'en ont pas fait depuis 5 ans et incite la mise en place d'outils de partage de la valeur (accord de participation ou d'intéressement, un abondement du plan d'épargne salariale ; une prime de partage de la valeur). Elle démontre encore la volonté du

⁷⁰ Assemblée nationale, 12/04/2023, Rapport d'information sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur dans l'entreprise, [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/cion_fin/l16b1088_rapport-information#:~:text=En%202020%2C%2053%20%25%20des%20salari%C3%A9s,et%20le%20Perco%20\(25%20%25\).](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/cion_fin/l16b1088_rapport-information#:~:text=En%202020%2C%2053%20%25%20des%20salari%C3%A9s,et%20le%20Perco%20(25%20%25).)

gouvernement d'esquiver la question de l'augmentation des salaires malgré le contexte inflationniste. Il compte ainsi calmer la grogne liée à la baisse du pouvoir d'achat par la mise en place de dispositifs de rétribution vers les salariés non contraignants pour les entreprises, non pérennes et non assujettis aux cotisations sociales.

Sur ce dernier point, les conséquences financières du développement des dispositifs de rémunération hors salaire socialisé sur les comptes de la sécurité sociale sont de plus en plus importantes. En 2022, ces dispositifs représentaient un manque à gagner de 2.6 milliards d'€ (voir tableau ci-dessous, issu du rapport d'information sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur dans l'entreprise).

PERTES DE RECETTES INDUITES PAR LE RÉGIME SOCIAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE ET DE L'ACTIONNARIAT SALARIÉ ENTRE 2018 ET 2022

Participation financière et actionnariat salarié	2018		2019		2020		2021		2022 (p)	
	Pertes de recettes en M€		Pertes de recettes en M€		Pertes de recettes en M€		Pertes de recettes en M€		Pertes de recettes en M€	
	Brutes	Nettes	Brutes	Nettes	Brutes	Nettes	Brutes	Nettes	Brutes	Nettes
Participation aux résultats de l'entreprise	587	408	671	339	775	378	686	346	696	352
Intéressement	804	575	1235	810	1326	866	1146	755	1255	844
Plan d'épargne en entreprises (PEE)	136	108	208	149	193	138	223	163	213	160
Stock options et attributions gratuites d'actions	90	89	291	268	334	307	453	430	527	507
Total	1 617	1 180	2 406	1 566	2 628	1 689	2 507	1 693	2 691	1 863

Source : DARES, réponse au questionnaire. Le montant brut correspond à la perte totale de cotisations qui résulte à la fois des exemptions d'assiette et des dispositifs d'exonération de droit commun (allègements généraux et taux réduits de cotisations famille et maladie). Le montant net correspond uniquement à l'effet des exemptions d'assiette sur les cotisations effectivement dues (après application des dispositifs généraux). Les conséquences indirectes des suppressions supposées des exonérations (moindres versements de primes par exemple) ne sont pas prises en compte.

La prise en compte de la pénibilité et de la dangerosité du travail (Un nouveau C2P ?)

Elisabeth Borne, dans son discours annonçant la réforme des retraites du 10 janvier⁷¹ dernier et Olivier Dussopt, le 27 février à l'Assemblée nationale⁷², pour faire passer la pilule de la réforme des retraites aux travailleurs qui ont les métiers les plus difficiles, le gouvernement promet une meilleure prise en compte de la pénibilité tout au long de la carrière, via le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Le texte de la réforme des retraites adopté prévoit bien dans son annexe financière un Fonds de prévention sur l'usure professionnelles (Fipu) de 1 Md d'€ abondé par la branche AT-MP. Dans les deux déclarations gouvernementales sont mentionnées la modification du seuil de deux critères pour gagner des points pénibilité :

- Le seuil de travail de nuit passera de 120 à 100 nuits par an ;
- Le seuil du travail en équipes successives alternantes passera de 50 à 30 nuits par an ;

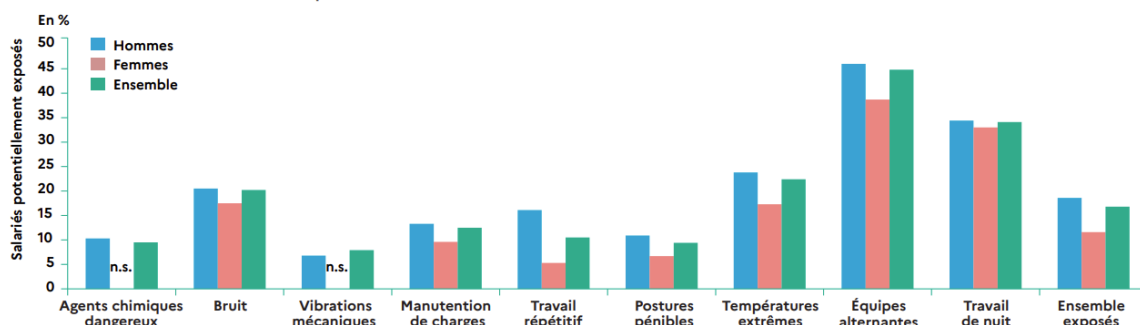
Et la création de trois critères anciennement retirés par les ordonnances Macron : le port de charges lourdes, les postures pénibles (Discours Borne) et les vibrations mécaniques (Discours Dussopt).

⁷¹ Elisabeth Borne, 10/01/2023, Conférence de presse sur les principales mesures de la réforme des retraites, <https://www.vie-publique.fr/discours/287799-elisabeth-borne-10012023-reforme-des-retraites>

⁷² LCP, 27/02/2023, PÉNIBILITÉ : OLIVIER DUSSOPT ÉVOQUE UN "VOLET CENTRAL" DE LA RÉFORME DES RETRAITES, <https://lcp.fr/actualites/penibilite-olivier-dussopt-evoque-un-volet-central-de-la-reforme-des-retraites-169970>

Ces mesures déjà bien insuffisantes ne cacheront pas l'arnaque que représente le C2P et la promesse d'une prise en compte de la pénibilité : Les taux de bénéficiaires (bénéficiaires/exposés) aux C3P de l'époque étaient toujours inférieurs à 50% et le plus souvent atteignaient à peine les 20% selon les critères.

GRAPHIQUE 1 | Proportion de bénéficiaires d'un C3P parmi les salariés exposés à une pénibilité potentiellement éligible au C3P, en fonction du sexe et du critère de pénibilité



n.s. : certaines données n'étant pas significatives faute d'effectifs suffisants concernés dans l'enquête, elles ne sont pas présentées.

Lecture : suivant l'enquête Sumer, 10 % des hommes exposés en 2017 à un agent chimique dangereux (10 h par semaine, avec une prévention insuffisante selon le médecin du travail), bénéficient d'un C3P.

Champ : salariés du secteur marchand exposés à une pénibilité potentiellement éligible au C3P.

Source : Dares-DGT, enquête Sumer 2016-2017.

On rappelle que la pénibilité est globalement mal prise en compte, notamment du fait du retrait de 4 critères (manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles, vibration mécanique et risques chimiques) en 2017... par les ordonnances Macron ! Le retrait de ces critères a retiré cette possibilité de prise en compte de la pénibilité pour plus de 2 millions de salariés⁷³

Dans la réforme actuelle, le gouvernement affiche un souci de façade pour ces questions, avec la création d'un fond de prévention pour l'usure professionnelle bien insuffisant pour remédier à la situation. Rappelons qu'en France, près de 2,7 millions de salariés sont exposés à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes (donc risque retiré en 2017), près de 10,7 millions sont blessés par des contraintes physiques marquées, 4,1 millions par un environnement agressif, 4,8 millions par des rythmes de travail atypiques. Près d'un salarié sur 10 travaille de nuit, 1 salarié sur 5 travaille en horaires variables d'une semaine à l'autre⁷⁴. Finalement, la C2P n'a pas enrayé les graves problèmes liés à la pénibilité et à la dangerosité du travail.

Risque de contournement de la directive européenne sur le statut des travailleurs des plateformes numériques

Le statut des travailleurs des plateformes numériques est un sujet d'actualité depuis plusieurs mois puisque trois événements concomitants pourraient entériner le sort qu'il leur est réservé dans les

⁷³ Dares, juin 2022, *Quels salariés bénéficiaient d'un compte pénibilité en 2017 ?*,

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e3b90ed051e1343520e8e86518253a16/Dares-Analyses_Salaries-beneficiaires-du-compte-penibilite-C3P.pdf

⁷⁴ Dares, Août 2021, *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, URL :

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/bd5db852ae719a89f36f7a92a17fa7e8/Synth%C3%A8se%20Stat%27%20n%C2%B037%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s%20CT_sant%C3%A9.pdf

prochaines semaines : le vote de la directive européenne⁷⁵ visant à instaurer une présomption de salariat pour ces travailleurs, l'ouverture des négociations de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (l'ARPE) et la création d'une entreprise de portage et Coopérative d'Activité et d'Emploi (CAE) visant à salarier les indépendants de plusieurs plateformes (JUMP).

Grâce aux Uber files, nous savons que Macron et son gouvernement cherchent à soutenir en catimini cette nouvelle forme de travail précaire en s'affranchissant si nécessaire d'éventuelles contraintes européennes en la matière. Pour ce faire une piste que semble soutenir le gouvernement est le développement de CAE et entreprises de portage qui crée un nouveau statut, dit « *autoentrepreneur salarié* ». Ce statut vise à salarier les indépendants qui échapperont à la directive. Plusieurs éléments nous laissent penser que cette stratégie a été retenue par le pouvoir : la nomination de Jean-Baptiste Barfety, pro CAE par le gouvernement pour rédiger le rapport [Frouin](#) sur les plateformes numériques, les annonces de Franck Morel ancien conseiller du gouvernement pour défendre le CAE. Rappelons que le statut d'autoentrepreneur risque de s'imposer à un plus grand nombre de travailleurs. Ce modèle de subordination au travail s'étend déjà à de nombreux secteurs (les chauffeurs avec UBER, l'hôtellerie avec AirBNB ou l'aide à la personne avec Yoopies) et pourrait à l'avenir se propager dans d'autres secteurs économiques importants comme la construction et le bâtiment. La banalisation de ce rapport au travail fait peser un risque d'affaiblissement des droits de tous les travailleurs quel que soit leur statut.

Ce que la CGT propose :

La CGT milite pour une rémunération juste qui permette de vivre dignement de son travail :

- L'augmentation immédiate du SMIC à 2 000€
- L'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches, à chaque revalorisation du Smic,
- L'ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles pour créer la dynamique salariale appelée des salariés ;
- La remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie sachant que l'inflation est différente selon le niveau de revenu et le panier de bien moyens des consommateurs.

La CGT souhaite une meilleure organisation et prise en charge financière des trajets domicile-travail. Dans un contexte d'inflation important du prix des transports et notamment celui du carburant, l'enjeu de la prise en charge financière du prix des transport domicile-travail est essentielle. Pour rappel, 70 % des salariés en France prennent leur voiture pour se rendre au travail. Le développement de transports collectifs par les employeurs est une piste d'avenir. Il permettrait de diminuer la pression environnementale en sortant du tout routier. La diversité des formes qu'il peut prendre peut permettre des réponses aux besoins dans tous les territoires. Elles doivent aussi assurer une égalité de traitement des salariés, ce qui implique le développement de mutualisations financières. Il s'agit donc d'un enjeu social et environnemental.

⁷⁵ AEF, 12/06/2023, Travailleurs des plateformes : la position du Conseil de l'UE encadre davantage la présomption de salariat, <https://www.aefinfo.fr/depeche/693699>

La CGT défend une vraie prise en compte de la pénibilité. De plus, nous considérons que la seule manière de lutter efficacement contre l'usure professionnelle est de changer l'organisation réelle du travail (en réduisant les cadences, et en limitant l'intensification du travail par exemple). La CGT défend ainsi le « travailler moins, mieux et tous », notre revendication pour la semaine de 32H en est un parfait exemple.

Grâce à la CGT, la plateforme Deliveroo a été condamnée en avril dernier pour travail dissimulé. La CGT milite pour que les travailleurs des plateformes ne se voient pas imposer un statut professionnel précaire.

La CGT souhaite mettre en avant une problématique émergente qu'est la prise en considération du sens qu'apporte le travail et de l'importance de se sentir utile au travail. Les conséquences des mauvaises conditions de travail ne peuvent se réduire à des mesures sur la Qualité de Vie au Travail, souvent brandie comme un outil de management moderne respectueux des salariés.

Références bibliographiques

ACEMOGLU, Daron. Good jobs versus bad jobs. *Journal of labor Economics*, 2001, vol. 19, no 1, p. 1-21. URL : <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/209978>

AEF, 24/10/2022, « France Travail ne sera pas un grand chamboule-tout mais il ne faut pas que ce soit le statu quo » (J. Bassères, Pôle emploi), URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/681360-france-travail-ne-sera-pas-un-grand-chamboule-tout-mais-il-ne-faut-pas-que-ce-soit-le-statu-quo-j-basseres-pole-emploi>

AEF, 24/11/2022, « France compétences adopte un budget prévisionnel une nouvelle fois déficitaire pour 2023 », URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/682961>

AEF, 15/12/2022, *Expérimentation RSA : Départements de France va créer un Comité de suivi. Choisi par l'État, le 93 refuse de participer*, URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/684229>

AEF, 22/12/2022, « Il y aura un 'après-PIC' et nous sommes contre toute reprise en main par l'État » (F. Bonneau, Régions de France), URL : <https://www.aefinfo.fr/depeche/684701>

AEF, 12/06/2023, *Travailleurs des plateformes : la position du Conseil de l'UE encadre davantage la présomption de salariat*, <https://www.aefinfo.fr/depeche/693699>

Alternatives économiques, Le dictionnaire, *Emploi atypique*, URL : <https://www.alternatives-economiques.fr/dictionnaire/definition/97165>

Alternatives économiques, 14/12/2022, *L'injustice géographique de la réforme de l'assurance chômage*, URL : <https://www.alternatives-economiques.fr/linjustice-geographique-de-reforme-de-lassurance-chomage/00105459>

Assemblée nationale, 12/04/2023, *Rapport d'information sur l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur dans l'entreprise*, <https://www.assemblee->

[nationale.fr/dyn/16/rapports/cion_fin/l16b1088_rapport-information#:~:text=En%202020%2C%2053%20%25%20des%20salari%C3%A9s,et%20le%20Perco%20\(25%20%25\).](https://www.banquedesterritoires.fr/dyn/16/rapports/cion_fin/l16b1088_rapport-information#:~:text=En%202020%2C%2053%20%25%20des%20salari%C3%A9s,et%20le%20Perco%20(25%20%25).)

Banque des territoires, 26 juillet 2023, *Régions de France anticipe un "trou d'air" dans le financement de la formation des chômeurs en 2024*, URL : <https://www.banquedesterritoires.fr/regions-de-france-anticipe-un-trou-dair-dans-le-financement-de-la-formation-des-chomeurs-en-2024>

BELLON, Sophie, MERIAUX, Olivier, et SOUSSAN, Jean-Manuel. Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés. *Mission sur le maintien en emploi des séniors. Rapport au Premier ministre. Rapport remis au Gouvernement le*, 2020, vol. 14., URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_des_seniors_janv2020.pdf

BLASCO Sylvie, PERTOLD-GEBICKA Barbara, « L'effet de l'accompagnement sur les recrutements et performances des entreprises », *Revue française d'économie*, 2014/1 (Volume XXIX), p. 99-127. DOI : 10.3917/rfe.141.0099. URL : <https://www.cairn.info/revue-francaise-d-economie-2014-1-page-99.htm><https://www.cairn.info/revue-francaise-d-economie-2014-1-page-99.htm>

Céreq, 2022, *L'Index de l'égalité professionnelle : utile mais imparfait*, URL : https://www.cereq.fr/sites/default/files/2022-10/Bref_428_web.pdf

CGT, 01/03/2019, *Index égalité salariale : l'opacité organisée !*, URL : <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/index-egalite-salariale-lopacite-organisee>

CGT, 22/07/2021, *Mémo éco - Emplois non pourvus ; l'éternel retour d'une lubie patronale*, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-emplois-non-pourvus-leternel-retour-dune-lubie-patronale>

CGT, Septembre 2022, *Guide Conditionnalité des aides*, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-conditionnalite-des-aides>

CGT : 20/01/2022, *Communiqué de Presse : Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) n'offre aucune perspective réelle pour la jeunesse !*, URL : <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/le-contrat-dengagement-jeune-cej-noffre-aucune-perspective-reelle-pour-la-jeunesse>

CGT, 06/10/2022, 18 octobre : les lycées professionnels doivent rester au service des élèves, pas du patronat ! URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/cp_cgt_reforme_des_lycees_pro.pdf

CGT, FERC, 03/10/2022, *Communiqué de presse, 18 octobre : développer l'Éducation plutôt que la marchandisation des élèves !*, URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/22_10_03_cp_mobilisation_lp-2.pdf

CGT, 07/10/2022, *Mémo éco - Le mirage de la grande démission*, URL : <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-le-mirage-de-la-grande-demission>

CNAV, 4/11/2020, données statistiques, *cumul emploi retraite*, URL : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/cumul-emploi-retraite.html#:~:text=Parmi%20l'ensemble%20des%20retrait%C3%A9s,une%20pension%20de%20ce%20r%C3%A9gime.>

CNAV, 23/03/2022, données statistiques, *Retraite progressive*, URL : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/la-retraite-progressive.html#:~:text=Le%20nombre%20de%20retraites%20progressives,604%20au%2031%20d%C3%A9cembre%202021>

COCKX, Bart, DEJEMEPPE, Muriel, VAN DER LINDEN, Bruno, et al. L'activation du comportement de recherche favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi ? Université catholique de Louvain, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), 2011., URL : <https://ideas.repec.org/p/ctl/louvrg/85.html>

Cour des comptes, 13/01/2022, *Le revenu de solidarité active (RSA)*, URL : <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/le-revenu-de-solidarite-active-rsa>

COE, 12/12/2022, Présentation de Bruno Coquet, *Ruptures de contrats de travail et emploi des seniors*.

COE, 12/12/2022, Présentation de Jean Flamand, *Sorties d'emploi des seniors et difficultés de recrutement par profession*.

Cour des comptes, Juin 2022, Rapport public thématique, *LA FORMATION EN ALTERNANCE : Une voie en plein essor, un financement à définir*, URL : <https://www.ccomptes.fr/system/files/2022-06/20220623-Formation-en-alternance.pdf>

Cour des comptes, 23/07/2019, Enquête sur les fins de carrière, <https://www.ccomptes.fr/system/files/2019-10/20191010-refere-S2019-1878-fins-de-carriere.pdf> (P.6)

COUTROT, Thomas et PEREZ, Coralie. *Redonner du sens au travail : Une aspiration révolutionnaire*. Editions du Seuil, 2022.

COR, janvier 2022, *Estimation des dépenses d'ARE/AREF supplémentaires suite à un relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD)*, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-01/Doc11_D%C3%A9calage%20AOD_DARES.pdf

COR, janvier 2022, Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-01/Doc10_D%C3%A9penses%20rel%C3%A8vement%20%C3%A2ge_DREES.pdf

COR, septembre 2022, Rapport annuel : Évolutions et perspectives des retraites en France, URL : https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2022-12/RA_COR2022%20def.pdf

COR, juin 2023, Rapport annuel Évolutions et perspectives des retraites en France, URL : https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/290006.pdf

DARES, 12/01/2013, L'accompagnement des demandeurs d'emploi : enseignements des évaluations, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-accompagnement-des-demandeurs-d-emploi-enseignements-des-evaluations>

Dares, septembre 2020, Les sortants des catégories A, B et C de Pôle emploi en 2018 Légère contraction du taux de sortie en emploi URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/dca2403c72bd54e1da2ea16962abb8ba/dares-chomage-les-sortants-de-pole-emploi-en-2018.pdf>

DARES, Mars 2021, *La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019*, URL : https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/32bf08c991f8d687c47e5cf27d827f69/Dares_formation-pro-demandeurs-demploi_2018-2019.pdf

Dares, Août 2021, *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/bd5db852ae719a89f36f7a92a17fa7e8/Synth%C3%A8se%20Stat%27%20n%C2%B037%20-%20Chiffres%20cl%C3%A9s_%20CT_sant%C3%A9.pdf

DARES, Octobre 2021, *Le compte personnel de formation en 2020*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/73f4ad7a502801600d1d2f258aff2212/Dares%20Resultats_compte%20personnel%20de%20formation_%202020.pdf

DARES, Février 2022, *Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/18d069f085d9a8cf199ee58f2bf418e2/DA_demandeurs%20d%27emploi_effets%20formation.pdf

DARES, 17/02/2022, *Quels taux de retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi formés ?* URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-taux-de-retour-lemploi-pour-les-demandeurs-demploi-formes#:~:text=sources%20de%20donn%C3%A9es-,Quels%20taux%20de%20retour%20%C3%A0%20l'emploi,les%20demandeurs%20d'emploi%20form%C3%A9s%20%3F&text=60%20%25%20des%20demandeurs%20d'emploi,cours%20des%2018%20mois%20suivants>

Dares, juin 2022, *Quels salariés bénéficiaient d'un compte pénibilité en 2017 ?*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e3b90ed051e1343520e8e86518253a16/Dares-Analyses_Salaries-beneficiaires-du-compte-penibilite-C3P.pdf

Dares, septembre 2022, *Les sortants des catégories A, B, C de Pôle emploi en septembre 2020*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3da72332973d1fabfa2826d642137ec8/Dares%20R%C3%A9sultats_Sortants_listes%20Pole%20emploi.pdf

DARES, Novembre 2022, *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/616f7a757ed28ba50327277f520ffe2e/Troisi%C3%A8me%20Rapport%20CS-%20PIC.pdf>

DARES, Décembre 2022, *Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS*, URL : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/0d6bfba62c30f97c560aefcfe876ecfb/DR_Insertjeunes_apprentis_6%20mois.pdf

DARES, 17 janvier 2023, *Quels effets de la Garantie Jeunes sur l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires ?*, URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-effets-de-la-garantie-jeunes-sur-linsertion-professionnelle-de-ses-beneficiaires#:~:text=sources%20de%20donn%C3%A9es-.Quels%20effets%20de%20la%20Garantie%20Jeunes%20sur,insertion%20professionnelle%20de%20ses%20b%C3%A9n%C3%A9ficiaries%20%3F&text=L'introduction%20de%20la%20Garantie,'un%20contrat%20d'int%C3%A9rim>

Direction Générale du Trésor, Février 2022, *L'emploi des seniors en France*, URL : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2ccdb6f1-a6cd-46b6-aa06-e5277af05110/files/522645f8-f66e-46e9-b222-fede30c4ea43>

DREES, 2018, *Rapport : Les retraités et les retraites*, URL : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-12/retraites_2018_0.pdf

DREES, 2018, *Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté*, URL : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/un-tiers-des-seniors-sans-emploi-ni-retraite-vivent-en-dessous-du>

DREES, 30/11/2022, *Données : Minima sociaux, RSA et prime d'activité*, URL : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/336_minima-sociaux-rsa-et-prime-d-activite/information/

DUBOIS Yves, KOUBI Malik, « La réforme des retraites de 2010 : quel impact sur l'activité des seniors ? », *Économie & prévision*, 2017/2-3 (n° 211-212), p. 61-90. DOI : 10.3917/ecop.211.0061. URL : <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2017-2-page-61.htm>

Elisabeth Borne, 10/01/2023, Conférence de presse sur les principales mesures de la réforme des retraites, <https://www.vie-publique.fr/discours/287799-elisabeth-borne-10012023-reforme-des-retraites>

FRETEL Anne, TOUCHELAY Béatrice, ZUNE Marc, « Éditorial. Contrôler les chômeurs : une histoire qui se répète (forte de ses croyances et à l'abri des réalités) », *Revue Française de Socio-Économie*, 2018/1 (n° 20), p. 9-25. DOI : 10.3917/rfse.020.0009. URL : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2018-1-page-9.htm>

Journal officiel de la République française, Décret no 2022-955 du 29 juin 2022 relatif aux conditions d'exercice par les agents chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés de Pôle emploi du droit de communication mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 5312-13-2 du code du travail Journal officiel électronique authentifié n° 0150 du 30/06/2022, URL : https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=w4QSmfpgXOAB3rPKCKXYT71VcLEUO_fLcFP_T3B1mvk=

INSEE, 07/07/2020, *Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en 2019 : entre hausse des salaires et aubaine pour les entreprises*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4506077?sommaire=4504425>

INSEE, 29/06/2023, *Halo autour du chômage et sous-emploi*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456893?sommaire=7456956>

INSEE, 11/08/2023, *Au premier trimestre 2023, le taux de chômage est stable à 7,1 %*, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7619798>

INSEE, 11 mai 2023, *En 2021, Une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie*, URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7617420>

Intersyndicale des Lycée professionnelles, 23/09/2022, *Lycée professionnel : en grève le 18 octobre pour le retrait du projet macron*, URL : https://www.ufsecgt.fr/IMG/pdf/cp_greve_18_10_2022_voiepro.pdf

Intersyndicale des Lycée professionnelles, 09/05/2023, *RÉFORME DES LYCÉES PRO : DES MENACES RÉELLES !*, <https://www.cgteduc.fr/2023/05/09/communiqu%C3%A9-intersyndical-reforme-des-lycees-pro-des-menaces-reelles/>

La gazette des communes, 11/04/2023, *Pôle emploi s'allie avec les collectivités pour recruter 22 000 agents de sécurité*, URL : <https://www.lagazettedescommunes.com/862522/pole-emploi-sallie-avec-les-collectivites-pour-recruter-22-000-agentes-de-securite/>

LCP, 27/02/2023, PÉNIBILITÉ : OLIVIER DUSSOPT ÉVOQUE UN "VOLET CENTRAL" DE LA RÉFORME DES RETRAITES, <https://lcp.fr/actualites/penibilite-olivier-dussopt-evoque-un-volet-central-de-la-reforme-des-retraites-169970>

Légifrance, loi sur la formation professionnelle du 23 décembre 2022, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037385867/#:~:text=Version%20en%20vigueur%20depuis%20le%2023%20d%C3%A9cembre%202022,-Modifi%C3%A9%20par%20LOI&text=%2D%20Les%20dipl%C3%B4mes%20sont%20obtenus%20par,des%20acquis%20de%20l'exp%C3%A9rience.

Légifrance, 01/05/2008, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537450

Légifrance, 14/06/2018, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371

Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, 29/09/2022, *Communiqué de Olivier Dussopt : Comité des parties prenantes du Contrat d'engagement jeune (CEJ)*, URL : <https://travail->

emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/comite-des-parties-prenantes-du-contrat-d-engagement-jeune-cej

Neos, 04/01/2023, *7 leviers pour activer « France travail » par un « choc de l'offre*, URL : <https://www.cercle-neos.com/post/7-leviers-pour-activer-france-travail-par-un-choc-de-l-offre>

OCDE, 2022, *Taux d'emploi par groupe d'âge*, URL : <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-par-groupe-d-age.htm>

OFCE, 17/03/2022, *Policy brief : Le marché du travail au cours du dernier quinquennat*, URL : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2022/OFCEpbrief103.pdf>

PETRONGOLO, Barbara. The long-term effects of job search requirements: Evidence from the UK JSA reform. *Journal of public economics*, 2009, vol. 93, no 11-12, p. 1234-1253., URL : https://www.researchgate.net/publication/222522714_The_long-term_effects_of_job_search_requirements_Evidence_from_the_UK_JSA_reform

PLFRSSS, 11/03/2023, <http://www.senat.fr/leg/tas22-068.html> Article 2bis -7

Région de France, 25 mai 2023, Communiqué : "FRANCE TRAVAIL" : UN PROJET FLOU, RÉGRESSIF ET RECENTRALISATEUR, <https://regions-france.org/actualites/actualites-nationales/communique-france-travail-projet-flou-regressif-recentralisateur/>

PLF 2023 – Accès et retour à l'emploi Programme n° 102 – Présentation stratégique. URL : <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/13564>

Pôle emploi, 02/08/2023, Part des demandeurs d'emploi indemnisables : situation au 31 décembre 2022, URL : <https://statistiques.pole-emploi.org/indem/indempub/219206>

Région de France, 25 mai 2023, Communiqué : "FRANCE TRAVAIL" : UN PROJET FLOU, RÉGRESSIF ET RECENTRALISATEUR, <https://regions-france.org/actualites/actualites-nationales/communique-france-travail-projet-flou-regressif-recentralisateur/>

Sénat, août 2023, Projet de loi plein emploi pour le plein emploi, URL : <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl22-710.html>

STIGLER, George J. Information in the labor market. *Journal of political economy*, 1962, vol. 70, no 5, Part 2, p. 94-105., URL : <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258727>

Unedic, Juin 2023, Les abandons de poste et l'assurance chômage, URL : <https://www.unedic.org/sites/default/files/2023-06/Les%20abandons%20de%20poste%20et%20l%27assurance%20chomage.pdf>

Annexes

Annexe 1 : Tableau éco-démographique 2022 de l'emploi en France

Tableaux éco-démographique de l'emploi (décembre 2022) - Espace revendicatif/Pôle EGC/LB (Lecture en colonne, effectifs en millier)							
Population Française (68 542)							
>15 ans (56 767)						<15 ans (11 775)	
Répartition par statut relatif à l'emploi ou à la formation (Lecture en colonne)							
En emploi au sens du BIT (30 309)		Non emploi (38 233)					
Salariés (22 034)		Recherche emploi (2690)		Pas de recherche d'emploi (23 768)			
dont CDI (17 928) et fonctionnaires (4106)				Souhait de travailler		Pas de souhait de travailler	
dont CDD (2 455)		Disponibile		Disponibile		Inactivité	
dont Intérim (804)		Indisponible		Indisponible		Hors Halo (22 385)*	
dont Alternance et stage (1000) (+40% depuis 2020) => effet apprentissage		Chômage BIT (2214)		Halo composante 1 (476)		Retraités (≈17 000)	
Indépendants (3 970)				Halo composante 2 (722)		Lycée non pro (1621)	
				Halo composante 3 (661)		Lycée pro (622)	
				Halo du chômage (1859)		Sup hors apprentis (2970)	
						Autres	
Activité (32 523)		Inactivité (36 019)					

Sources :

Source INSEE
https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456956
Source Éducation nationale
https://www.education.gouv.fr/l-education-nationale-en-chiffres-edition-2023-378943
https://www.education.gouv.fr/media/117115/download#:~:text=%C3%80%20la%20rentr%C3%A9e%202021%2C%20pr%C3%A8s,%20an%20dernier%20(1).
Source : Gouv.
https://www.vie-publique.fr/en-bref/289900-etude-de-la-drees-2023-la-france-comptait-17-millions-de-retraites#:~:text=Dans%20l'%C3%A9dition%202023%20de,des%20retraites%20dans%20le%20pays.

Tableau de l'auteur

Annexe 2 : Tableau dispositif de congés fin de carrière de quelques entreprises du CAC 40

Entreprise	Congés de fin de carrière	
	Durée du congé	Rémunération durant le congé
Axa	6 à 24 mois	80% du salaire brut
Engie	36 mois	70% du salaire brut (hors prime et indemnité)
Michelin	Max 6 mois	75% du salaire brut
Orange	18 à 60 mois*	12 mois à 50% de temps travaillé payé 70% puis le reste sans activité payé 65% (Salarié + de 15 ans d'ancienneté)
Schneider Electric	max 24 mois	70% du salaire brut (salarié + de 15 ans d'ancienneté)
*Dispositif mixte temps partiel + Congé fin de carrière		

Tableau de l'auteur

Les dispositifs de type congés fin de carrière permettent aux salariés de cesser leur activité pendant un certain temps avant leur départ à la retraite tout en étant rémunéré à une certaine partie de leur dernière rémunération. Dans le cadre de ces dispositifs, l'employeurs financent en général les surcotisations patronale et salariale pour atteindre le financement de retraite comme si le salarié avait été à 100% durant la période du congé. Ces dispositifs concernent les salariés en CDI parfois avec des conditions d'ancienneté (voir Orange et Schneider Electric).

Annexe 3 : L'emploi et la formation au cœur des enjeux territoriaux

Parallèlement et en complément, suite aux différentes phases de décentralisation depuis 40 ans, les questions d'emploi et de formation, comme de développement économique, se décident aussi dans les Régions. Les orientations et choix faits sont très idéologiques et dépendent complètement de la couleur politique des exécutifs régionaux, aucun ne remettant fondamentalement en cause le libéralisme et tous annoncent leur volonté de répondre aux demandes des entreprises, principalement des plus grandes. Leurs budgets sont contraints par leurs ressources qu'elles ne maîtrisent quasiment pas. Les politiques décidées varient donc d'une région à une autre, encore plus avec la mise en œuvre de la différenciation et la possibilité d'expérimentations, notamment par la loi 3DS de février 2022. Ce qui interpelle l'égalité des droits et de l'accès des jeunes et des adultes. Parallèlement Macron avance, discrètement mais réellement, dans son projet d'une nouvelle réforme institutionnelle pour une « vraie décentralisation » en allant encore plus loin dans la différenciation alliée à une présence forte des préfets donc de l'Etat.

En effet la Région est chargée de la politique régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Les Conseils régionaux ont les compétences pour :

- organiser des actions d'information sur les métiers et les formations et diffuser l'information pour tous les publics y compris scolaires et étudiants, définir et mettre en œuvre le Service public régional de l'orientation tout au long de la vie professionnelle (avec l'Etat) ;
- définir et mettre en œuvre la politique régionale d'accès à la formation professionnelle initiale et continue des jeunes de 16 à 25 ans (offre de formation avec une carte annuelle régionale des formations professionnelles initiales et un schéma prévisionnel de développement de l'alternance) et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle (actions de formation), y compris par l'aide aux organismes de formation, aux stagiaires ;
- coordonner avec l'Etat les acteurs du service public de l'emploi et élaborer une stratégie commune en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles ;
- décider d'aides aux entreprises, y compris pour le développement économique, autre compétence exclusive régionale, via le **schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation** (SRDE-II).

Ce qui se joue et se décide dans les régions dans le cadre actuel (décentralisation, différenciation, expérimentations) et celui annoncé :

- le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences : bilan et suite du PRIC et devenir du PIC, les Conseils régionaux sont très inquiets de l'absence d'annonces du gouvernement concernant le financement de la formation des demandeurs d'emplois alors que les financements du PIC s'arrêtent fin 2023 avec toutes les conséquences sur le nombre de formations possibles, l'accès pour les demandeurs d'emploi, l'activité et l'emploi dans les organismes de formation ...
Ex : Région Bourgogne-Franche-Comté. Le budget de la Région pour le programme régional de formations des demandeurs d'emploi 2023 est de 83 millions d'euros + 66 millions de l'Etat. L'appel d'offres 2024 vient d'être lancé sur la base de 83 millions d'euros + 15 millions (prise en compte de l'inflation, maintien de la rémunération des stagiaires, innovation ...), ce qui veut dire une offre de formations divisée par deux !
- les Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) : analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional.
- France 2030 y compris avec les métiers de demain et les préfets à la manœuvre dans les territoires, avec aussi les sous-préfets qui sont en train d'être nommés,
- le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP), instance quadripartite Etat – Conseil régional – organisations de salariés et patronales lieu d'intervention,
- les demandes des régions dans le cadre de la création de France Travail (cf. doc de Régions de France) avec la revendication d'un Schéma régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles,
- le CNR travail (à voir).

Différents outils :

- le CREFOP, lieu d'intervention
- le CPRDFOP en cours de révision dans les régions
- saisines possibles ou obligatoires pour avis du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER).