

Pour un marché du travail plus juste

État des lieux

Le maintien d'un fort chômage structurel et la dégradation de la qualité de l'emploi sur les trente dernières années se sont accompagnés de changements profonds, notamment :

- la marginalisation de millions d'hommes et de femmes durablement exclus de l'emploi ;
- une hausse des « formes particulières d'emploi » : contrats à durée déterminée, contrats saisonniers, intérim, stages et contrats aidés ;
- un développement du temps partiel non choisi ;
- une diminution du taux d'activité chez les moins de 25 et chez les 50 ans et plus.

Les contrats précaires se généralisent chez les jeunes. Ils représentent plus de la moitié des emplois des jeunes salariés. Ce taux a doublé en 30 ans. En moyenne annuelle, en 2010, parmi ces jeunes en situation de précarité, 5 % sont des hommes et 11,5 % sont des femmes. Selon l'enquête Emploi, en 2008, 17,6% des salariés des secteurs privé ou public déclarent travailler à temps partiel. La part des femmes est de l'ordre de 82%. Il est majoritairement subi. Quant au chômage des plus de 50 ans, on ne peut se satisfaire d'un taux d'emploi des 55-64 ans largement en-dessous de la moyenne européenne.

L'emploi est très concentré sur la tranche des 25-54 ans. C'est l'une des raisons principales des difficultés pour les jeunes au chômage à entrer sur le marché du travail et celles des chômeurs âgés à se reclasser.

Autre caractéristique : plus de 5 millions de salariés, soit plus de 20% de l'emploi total, occupent des emplois non qualifiés.

Enfin, il convient de rappeler que 4,5 millions de personnes sont inscrites sur les listes de Pôle emploi, soit 9,6% de la population active. ■



La problématique de l'UNSA

Dans une situation économique dégradée qui détruit plus d'emplois qu'elle n'en crée, le marché français du travail ne peut rester en l'état. Il n'est plus possible de laisser dans l'exclusion les millions d'hommes et de femmes les plus éloignés de l'emploi. Il n'est plus possible de laisser filer la précarisation des emplois qui paupérise les salariés et le manque d'anticipation des employeurs sur l'évolution des métiers et des qualifications.

Pour l'UNSA, le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein doit rester la norme. Le recours aux contrats à durée déterminée doit être réservé aux motifs stipulés par le Code du travail. Le travail à temps partiel doit être choisi et non imposé.

Il faut prendre à bras-le-corps la question de la formation. Ainsi, l'objectif de 100% de jeunes qualifiés exige des choix politiques et budgétaires. L'École doit se réformer pour que tous les élèves acquièrent effectivement le socle commun de connaissance et de compétences. Elle doit aussi pouvoir renforcer des liens avec l'entreprise et le monde du travail, au travers, par exemple, du développement de l'alternance éducative. Au-delà du slogan, il est nécessaire d'élaborer avec le jeune un par-

Propositions de l'UNSA

Organiser plus justement le marché du travail et créer un filet de protection professionnel et social pour tous les salariés, quel que soit leur statut.

Ce dispositif global doit comprendre des droits transférables attachés à la personne, la mise en œuvre effective d'accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la création d'un droit élargi à la formation.

Dans cette optique, l'UNSA propose de :

- Rattacher les droits des salariés (formation, retraite, chômage...) à la personne et non plus au contrat de travail. Le salarié serait ainsi protégé en cas de mobilité, qu'elle soit subie ou voulue. Cela lui assurerait, tout au long de sa vie professionnelle, une meilleure visibilité de ses droits qui s'exerceraient dans un cadre collectif. Créer « un compte-épargne formation » qui comprendrait, « un droit différé à la formation initiale » garanti et financé, alimenté de façon inversement proportionnelle à la durée de la formation initiale. Ce compte mutualiserait aussi les droits à formation acquis tout au long de l'activité professionnelle.
- Négocier une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) étendue concernant les entreprises, les branches et les territoires. Ces négociations devront aboutir obligatoirement sur des volets essentiels tels que : la lutte contre la précarité, l'évolution des métiers, des parcours professionnels des salariés, de leur plan de formation, une meilleure insertion des jeunes dans l'emploi et le maintien des seniors en activité.
- Créer une allocation de formation pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans emploi.
- Assurer une bonne gouvernance à Pôle emploi. Aujourd'hui Pôle emploi n'a pas les moyens de faire face à ses missions. L'UNSA demande que ce Service public soit recentré sur son cœur de métier avec des moyens renforcés et une gouvernance cohérente.
- Développer les dispositifs visant à l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus éloignées de l'emploi. ■

cours de vie professionnelle qui commence à l'école et perdure tout au long de la vie. Or, beaucoup d'entreprises considèrent la formation professionnelle comme une charge et non comme un investissement. La formation est pourtant un droit dont disposent les salariés pour progresser dans leur emploi et dans l'entreprise. C'est également un moyen pour développer leur employabilité et sécuriser les mobilités internes et externes. Pour l'UNSA, que ce droit devienne effectif, surtout pour les populations les plus fragiles, constitue un objectif central.

Il est aussi nécessaire de repenser l'emploi des seniors. Ils ne sont pas une charge économique mais un atout. Une gestion plus juste du marché du travail impose de passer d'une sortie négociée et précoce de l'emploi vers une gestion des âges permettant de « bien vieillir » dans l'entreprise. ■