

Trois mesures anti-chômage au banc d'essai

Par Emilie Lévêque - publié le 27/12/2011 à 18:32

Au lendemain de l'annonce d'une nouvelle explosion du nombre de demandeurs d'emploi, L'Expansion.com passe au crible trois propositions pour lutter contre le chômage: le pacte compétitivité-emploi, le CDD de 30 mois et le CDI intérimaire.

Le [chômage en France a battu un triste record](#) en cette fin d'année: le nombre d'inscrits à Pôle emploi sans activité a progressé de 1,1% en novembre, pour atteindre 2 844 800, soit le niveau le plus élevé depuis 1999. En incluant les demandeurs d'emploi et les départements d'outre-mer, le chômage touche un peu plus de 4,5 millions de personnes fin novembre. Après une légère décreue au premier trimestre, le chômage a donc repris une pente ascendante en France. Avec [la récession qui s'annonce](#), la tendance n'est pas près de s'inverser. L'espoir, exprimé par Nicolas Sarkozy il y a un an, de ramener le chômage sous le seuil de 9% de la population active avant la fin de son mandat, ne se réalisera donc pas.



La barre des 10% devrait même être franchie au printemps prochain, alors que la campagne présidentielle battra son plein. Un chiffre qui risque de peser très lourd dans le bilan du chef de l'Etat. Et qui pourrait bien plomber ses chances d'être réélu. Une hausse d'un point du taux de chômage se payerait pour le sortant d'une élection par une [baisse de l'ordre de 2% des suffrages au deuxième tour](#), selon le [modèle politico-économique de simulation électorale](#) développé par des chercheurs à Paris 2. Aussi Nicolas Sarkozy a-t-il été bien avisé de convoquer le 18 janvier un sommet pour l'emploi avec les partenaires sociaux. Mais que faire pour [lutter contre le chômage alors que la croissance n'est pas](#) au rendez-vous? Plusieurs pistes ont récemment été avancées.

Des accords compétitivité-emploi

C'est [l'idée que défend actuellement Xavier Bertrand](#). "Quand ça ne va pas bien pour l'entreprise, on peut adapter le temps de travail, s'il y a une garantie pour l'emploi, et travailler par exemple 30 heures seulement", a expliqué ce matin le ministre du Travail. Concrètement: il s'agit de réduire les dépenses de personnel, soit en abaissant les salaires horaires, soit en réduisant le temps de travail, en contrepartie d'une garantie de l'emploi. Ce dispositif est importé d'Allemagne. Outre-Rhin, employeurs et salariés ont échangé pendant la crise baisse du temps de travail et des salaires contre garantie de l'emploi sur plusieurs années. Par exemple: en février 2010, le puissant syndicat [IG Metall a accepté un gel des salaires réels sur deux ans](#), en contrepartie d'un maintien de l'emploi. Mais ce [dispositif rencontrerait vite ses limites en France](#).

Tout d'abord, parce que sur le plan juridique, même en cas de négociation d'un accord collectif, l'employeur doit demander à chacun de ses salariés son accord individuel pour toute modification de son contrat de travail. Surtout, ce type d'accord nécessite un dialogue social de qualité. "La tradition de la négociation collective en Allemagne a une autre dimension que la nôtre. Pour parvenir à s'accorder sur un gel des salaires et la garantie de l'emploi, il faut un diagnostic partagé sur les perspectives économiques et une forte confiance entre les partenaires sociaux. Deux conditions essentielles qui ne sont pas réunies en France", [expliquait à L'Expansion.com Pierre Ferracci](#), président d'Alpha, cabinet de conseil spécialisé dans les relations sociales. Et les précédents ont de quoi refroidir: l'équipementier automobile américain [Continental a défrayé la chronique](#) en 2009 car il a fermé deux usines en France, alors que les salariés avaient accepté des baisses de rémunérations et des aménagements du temps de travail.

Le CDI intérimaire

[Xavier Bertrand a de nouveau proposé](#), à l'occasion d'une visite d'une agence Pôle-emploi à Reims ce mardi, la création de contrats à durée indéterminée (CDI) intérimaires pour lutter contre la hausse du chômage. A priori, CDI et intérim sont antinomiques. Pourtant, le dispositif existe déjà, en Allemagne et aux Pays-Bas. Les intérimaires sont embauchés à durée indéterminée par les entreprises de travail temporaire. Ce type de contrats permettrait aux salariés de l'intérim de bénéficier d'un statut plus protecteur. "Il est plus facile pour un salarié en CDI de financer une voiture ou de souscrire un prêt pour l'achat d'un appartement ou d'une maison", explique le ministre du Travail.

Le patronat du secteur y semble favorable: créer un "contrat de mission à durée indéterminée qui permettrait de fidéliser les intérimaires en leur garantissant un accompagnement et une rémunération entre deux missions", [explique le président du Prisme, Arnaud de La Tour, au Figaro](#). Mais ce CMDI (contrat de mission à durée indéterminée) ne concernerait que peu de personnes: moins de 10% des intérimaires sont des professionnels, c'est-à-dire des volontaires par besoin de leurs métiers. Il s'agit principalement des professionnels du bâtiment. La mesure ne permettrait que de créer 15 000 emplois, selon le Prisme. C'est deux fois moins que le nombre de nouveaux inscrits à Pôle emploi chaque mois.

Le CDD de 30 mois

La hausse du chômage est fortement alimentée par les fins de contrats à durée déterminée (CDD). En novembre, ces dernières ont représenté un quart des entrées à Pôle emploi. Dans ce contexte, la CGPME (le patronat des petites entreprises) propose que la durée maximale des CDD soit portée à 30 mois contre 18 actuellement. "Les patrons de PME sont inquiets" et "manquent de visibilité pour l'année 2012, le contexte macro-économique, sur fond de crise de la dette, étant pour le moins anxigène", explique l'organisation patronale. "Dès lors, certaines entreprises peuvent être réticentes à transformer des CDD en CDI, se privant ainsi de compétences utiles" et les salariés concernés viennent "grossir les rangs des demandeurs d'emploi".

Sauf que, paradoxalement, cette mesure risque de ne pas vraiment plaire aux employeurs. Car il est plus difficile de mettre fin à un CDD qu'à un CDI. En effet, un CDD ne prend fin qu'au terme de la durée fixée dans le contrat, lors qu'un CDI peut être rompu en cas de difficultés économiques de l'entreprise (licenciement économique) ou par accord mutuel entre l'employeur et l'employé (rupture conventionnelle). La proposition de la CGPME s'entend donc renouvellement compris, c'est-à-dire que l'employeur pourrait prolonger en fonction de la conjoncture des CDD de un, deux, trois, voire six mois. Il y a peu de chances que les syndicats donnent leur aval. Cela équivaldrait, en effet, à laisser des salariés dans la précarité pendant deux ans et demi. Or on sait qu'il n'est pas aisé aujourd'hui en France d'obtenir un crédit ou de trouver un logement quand on est en CDD.

Au final, il est probable que les discussions sur le sommet de l'emploi se concentrent sur les améliorations à apporter aux mesures déjà existantes de lutte contre le chômage, à savoir le recours au chômage partiel, les contrats publics aidés, les aides à l'embauche pour des publics ciblés ou encore l'amélioration de la formation.