



PREMIER MINISTRE



Conseil d'orientation
pour l'emploi

en partenariat avec



Colloque

La sécurisation des parcours professionnels

► 13 février 2007

*Contact COE : Eric Aubry, 01 45 56 51 16
eric.aubry@coe.gouv.fr*

*Contact presse : Caroline de Jessey,
01 45 56 51 37 – 06 21 80 35 63
caroline.de-jessey@strategie.gouv.fr*

www.coe.gouv.fr – www.strategie.gouv.fr

SOMMAIRE

Les missions et les travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi.....	3
Liste des membres du Conseil d'orientation pour l'emploi	6
L'émergence du concept de sécurisation des parcours professionnels.....	9
Quelles définitions de la sécurisation des parcours professionnels ?.....	11
Les positions des partenaires sociaux	13
Synthèse des travaux du COE sur la sécurisation des parcours	31
Décret de création du Conseil d'orientation pour l'emploi	34

Les missions et les travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi

1- Les missions du Conseil d'orientation pour l'emploi

Créé en 2005, le COE est une instance de réflexion et d'expertise collective, qui rassemble une cinquantaine de membres : partenaires sociaux, administrations de l'Etat, représentants du Parlement et des collectivités territoriales, et experts. Il a ainsi pour objectif de fixer les termes du débat sur l'emploi dans notre pays et de favoriser l'émergence d'une stratégie pour l'emploi, en liaison étroite avec l'ensemble des partenaires sociaux. Le Conseil a pour missions :

- de **formuler un diagnostic** sur les causes du chômage ;
- **d'établir un bilan** du fonctionnement du marché du travail et des perspectives pour l'emploi à moyen et long terme ;
- **d'évaluer les dispositifs** existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation ;
- de **formuler des propositions** susceptibles de lever les obstacles à la création d'emplois et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

2- Les méthodes de travail adoptées par le Conseil

- **Des groupes de travail préparatoires** sont réunis sur des thèmes spécifiques. Les groupes peuvent être constitués de membres du Conseil (ou de leurs représentants) et d'experts¹ compétents sur le thème traité par le groupe ;
- **Des rapporteurs**, membres du Conseil, sont désignés, chargés avec les experts d'élaborer les documents de travail soumis au groupe, puis aux membres du Conseil ;
- **Des réunions plénières mensuelles** se tiennent sur un ordre du jour précis. Elles sont alimentées à la fois par les travaux menés par les groupes de travail et par des contributions extérieures de personnalités diverses (ex. : OCDE, OIT, Commission européenne...);
- L'ensemble des documents de travail soumis à discussion en groupe de travail ou en séance plénière est publié sur un site Internet (<http://www.coe.gouv.fr/>)

3- Les travaux du COE

Le Conseil d'orientation pour l'emploi détermine lui-même son programme de travail sur les sujets qu'il juge prioritaires. Il peut en outre être saisi de commandes du Premier ministre.

1. Les sujets d'autosaisine du Conseil

a) *Les causes du chômage français*²

L'ambition principale a été de réaliser un premier travail commun de diagnostic sur les causes du chômage français, en identifiant les enseignements des études disponibles, micro et macroéconomiques et en faisant appel à des économistes d'horizons divers. Ce travail, mené sur les

¹ Issus de l'administration ou d'autres organismes.

² Rapporteur : Francis Kramarz, membre du COE.

mois de novembre et de décembre 2005, a permis la réalisation le 22 décembre 2005 d'un premier document de travail sur les causes du chômage³.

La réflexion sur ce champ a été reprise en 2006, par l'examen des obstacles à la mobilité (politiques des transports et du logement) et une audition de M. Olivier Blanchard. Elle se poursuivra au début 2007 par la discussion d'un document de synthèse sur l'identification des causes du chômage en France et une lecture historique des causes du chômage en Europe.

b) L'emploi et le financement de la protection sociale⁴

La question de l'emploi et du financement de la protection sociale a été abordée pendant tout le premier semestre 2006, d'abord dans le champ large du mandat donné au groupe de travail par les membres du Conseil, puis recentrée sur les aspects de l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales employeurs, compte tenu de la saisine du Premier ministre sur ce thème en date du 30 mai 2006. Au terme de ces travaux, le Conseil a rendu le 20 juillet 2006 son avis sur l'élargissement de l'assiette⁵.

La réflexion va reprendre sur trois pistes de financement (la modulation, la contribution patronale généralisée et la TVA sociale), tout en prenant en compte la nouvelle saisine du Premier ministre sur la question du relèvement des bas salaires (voir ci-dessous).

c) La sécurisation des parcours professionnels⁶

L'amélioration du fonctionnement du marché du travail avec, pour point central la sécurisation des parcours professionnels, couvre un champ très large (la flexibilité du droit du travail comme facteur ou non de chômage, l'articulation entre revenus du travail et revenus de remplacement, le rôle de la formation professionnelle, le retour à l'emploi, etc.).

Un document de travail d'étape a été établi par le Secrétariat général et soumis en séance plénière en novembre 2006, faisant la synthèse des travaux menés sur l'évolution du marché de l'emploi et des trajectoires professionnelles, les formes juridiques du contrat de travail, le service public de l'emploi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des restructurations.

La question de la formation professionnelle n'a pas encore été étudiée par le Conseil et doit faire l'objet de ses travaux au cours des mois à venir sur la sécurisation des parcours professionnels.

2. Les saisines du Premier ministre

a) Les aides publiques à l'emploi

En réponse à une commande formulée par le Premier ministre⁷, le COE a remis le 8 février 2006 son premier rapport, consacré aux aides publiques aux entreprises.

³ Document préparatoire du groupe de travail sur les causes du chômage, Groupe animé par Francis Kramarz, Conseil d'orientation pour l'emploi, décembre 2005. Document en ligne sur le site <http://www.coe.gouv.fr/>

⁴ Rapporteur : Jean-Baptiste de Foucauld, membre du COE.

⁵ Cet avis est en ligne sur le site <http://www.coe.gouv.fr/>

⁶ Rapporteur : Eric Aubry, Secrétaire général du COE.

⁷ En installant le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) le 6 octobre 2005, le Premier ministre a souhaité qu'il se saisisse de deux thèmes : "[les] restructurations posent la question légitime de la contrepartie des aides publiques sous toutes leurs formes en termes d'emploi et d'investissement (...); (...) [les] éventuelles contreparties additionnelles à tout ou partie des nouveaux allègements de cotisations".

Le Conseil a orienté sa réflexion sur l'opportunité de la conditionnalité des aides publiques. Ses propositions se sont orientées autour de trois axes :

- La priorité est de recenser les aides existantes aux niveaux national et territorial, de s'assurer de leur cohérence et de lancer un travail systématique d'évaluation, *ex ante* comme *ex post*, pour ne conserver que les dispositifs ayant fait la preuve de leur efficacité.
- Les dispositifs d'exonérations de charges doivent être stabilisés, à la fois du fait de leurs effets positifs sur l'emploi, mais aussi pour que leurs évaluations soient possibles. De nouveaux allègements sur les bas salaires peuvent être envisagés s'ils sont conditionnés à l'ouverture de négociations sur les salaires, dans les branches ou dans les entreprises, et à l'existence d'un dialogue social sur la gestion des compétences et la formation professionnelle des salariés les moins qualifiés.
- L'ensemble des aides à l'investissement pourrait bénéficier d'une clause de remboursement prévue dans le contrat institutif de l'aide, en cas de cessation totale de l'activité subventionnée. Les institutions représentatives du personnel doivent être précisément informées des modalités d'attribution de ces aides.

b) L'élargissement de l'assiette des cotisations sociales des employeurs, par la remise d'un avis rendu en juillet 2006, mentionné plus haut.

c) Une nouvelle saisine a été adressée au COE lors de la conférence sur l'emploi et les revenus du 14 décembre 2006 sur les questions de *distribution et de dynamique des bas salaires, et sur les possibilités et les conditions de leur augmentation.*

Liste des membres du Conseil d'orientation pour l'emploi

Président

M. Raymond Soubie

Vice-président

M. Jean-Luc Tavernier

Personnalités qualifiées

M. Gilles Bélier, avocat à la cour

Mme Elisabeth Bergé-Suet, directrice des affaires sociales au Conseil supérieur de l'ordre des experts comptables

M. Christian de Boissieu, président délégué du Conseil d'analyse économique

M. Dominique-Jean Chertier, directeur général adjoint affaires sociales et institutionnelles du groupe SAFRAN

Mme Françoise Cocuelle, membre du Centre des Jeunes Dirigeants

M. Pierre Ferracci, président du groupe ALPHA

M. Jean-Baptiste de Foucauld, inspecteur général des finances

M. Jean Grosset, secrétaire général adjoint de l'Unsa

M. Francis Kramarz, économiste

Mme Bernadette Malgorn, secrétaire générale du Ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire

M. John Martin, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE

M. Denis Olivennes, président directeur général de la FNAC

M. Jean-Luc Vergne, directeur des ressources humaines du groupe PSA

Partenaires sociaux

MEDEF :

M. Denis Gautier-Sauvagnac, président de l'UIMM

M. Dominique Tellier, directeur des relations sociales au MEDEF

CGPME :

M. Jean-François Veysset, vice-président chargé des affaires sociales

UNAPL :

M. Gérard Goupil, président de la commission des affaires sociales

UPA :

M. Marc Westrelin, représentant de la CAPEB

FNSEA :

M. Claude Cochonneau, vice-président

CFE-CGC :

M. Alain Lecanu, secrétaire national

FORCE OUVRIERE :

M. Jean-Claude Quentin, secrétaire confédéral
Mme Laurence Martin, assistante confédérale

CFDT :

M. Marcel Grignard, secrétaire national chargé de la coordination de l'action revendicative
M. Christian Janin, secrétaire confédéral, chargé du dossier de l'emploi et de la dimension européenne de l'emploi

CGT :

M. Thierry Le Paon, secrétaire général de l'union des syndicats CGT du Calvados
M. Nasser Mansouri-Guilani, responsable des activités économiques

CFTC :

Mme Gabrielle Simon, secrétaire général adjointe

Parlementaires

Assemblée nationale : M. Alain Joyandet, M. Gaëtan Gorce
Sénat : Mme Valérie Letard, M. Louis Souvet

Conseil économique et social

M. Jean-François Bernardin, président de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
M. Marcel Fresse, président du département "éducation" de l'UNAF, membre de la section des finances du CES.

Représentants des collectivités territoriales

M. Philippe Maitreau, représentant l'Association des maires de France
M. Christophe Sirugue, représentant l'Association des départements de France
Mme Christiane Demontès, représentant l'Association des régions de France

Représentants des administrations et organismes chargés d'une mission de service public

Mme Sophie Boissard, directrice générale du Centre d'analyse stratégique
M. Jean Gaeremynck, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle
M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail
M. Philippe Josse, directeur du budget
M. Philippe Bouyoux, directeur des politiques économiques à la direction générale du trésor et de la politique économique
M. Luc Rousseau, directeur général des entreprises
M. Dominique Libault, directeur de la sécurité sociale
M. Jean-Michel Charpin, directeur général de l'INSEE
M. Antoine Magnier, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
M. Christian Charpy, directeur général de l'ANPE
M. Pierre Boissier, directeur général de l'AFPA
M. Jean-Pierre Revoil, directeur général de l'UNEDIC
M. Jacques Delors, président du CERC

Colloque "La sécurisation des parcours professionnels", COE/CAS, 13 février 2007
www.coe.gouv.fr – www.strategie.gouv.fr

Contact COE : Eric Aubry , secrétaire général, 01 45 56 51 16, eric.aubry@coe.gouv.fr

Contact presse : Caroline de Jessey , 01 45 56 51 37 – 06 21 80 35 63, caroline .de-jessey@strategie.gouv.fr

L'émergence du concept de sécurisation des parcours professionnels

La sécurisation des parcours professionnels a peu à peu émergé dans le débat social français au cours des dix dernières années. L'expression a fait florès, au point qu'il semble difficile à quiconque se prononce sur la politique de l'emploi de ne pas s'en réclamer. Toutefois, si l'expression est la même, le contenu ne l'est pas nécessairement.

La notion de sécurisation des parcours professionnels a fait suite à des travaux d'experts : ceux d'abord de la commission présidée par **Jean Boissonnat** remis au Commissariat Général du Plan en 1995⁸, ceux ensuite d'experts européens autour du juriste **Alain Supiot** remis à la Commission européenne en 1999⁹.

Si ces travaux n'utilisent pas explicitement l'expression de sécurisation des parcours professionnels, ils se réfèrent implicitement au même concept. D'une part, ils mettent l'accent sur la notion de **parcours**, des parcours marqués par une multiplicité de statuts (salarié, chômeur, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant, bénévole) au risque d'une discontinuité des droits sociaux. D'autre part, ils proposent des éléments visant une plus grande **continuité** (on aurait pu dire des éléments de sécurisation) tels un contrat d'activité permettant d'englober toutes les situations professionnelles sans rupture de droits (rapport Boissonnat) ou des droits individuels, abondés au fil de la carrière, transférables d'un emploi à l'autre ou d'un statut à l'autre, à la libre disposition de la personne selon un mécanisme de droit de tirage, applicables notamment en matière d'assurance maladie et de formation (rapport Supiot).

Ces travaux ont inspiré les organisations syndicales, soucieuses de mettre l'accent sur la sécurisation des parcours et sur un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi. Ils ont alimenté également les travaux de chercheurs. Mais l'utilisation d'un même terme peut recouvrir des conceptions différentes. Ainsi par exemple celui de la « sécurité sociale professionnelle » : pour la CGT, l'expression renvoie à un contrat d'un type nouveau qui empêche les ruptures et fonde des droits individuels transférables ; pour Pierre Cahuc et Francis Kramarz¹⁰, la sécurité sociale professionnelle passe d'abord par l'amélioration de la prise en charge des demandeurs d'emploi sous l'égide de l'Etat, par l'ouverture des professions réglementées et par la création d'un contrat de travail unique visant notamment la suppression du contrat à durée déterminée (CDD) et l'internalisation par les entreprises du coût des licenciements.

La Commission européenne, ainsi que l'OCDE, ont pour leur part mis en avant le terme de flexicurité, inspiré du modèle des pays nordiques, qui conjugue une certaine souplesse du contrat de travail à même de répondre aux besoins de flexibilité des entreprises, et une certaine sécurité professionnelle pour les salariés, sécurité liée au maintien du revenu et à la rapidité du retour à l'emploi – ou à défaut à la garantie d'une formation qualifiante - en cas de chômage.

⁸ Commissariat Général du Plan, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission Boissonnat, Paris, Odile Jacob, 1995

⁹ Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999

¹⁰ Pierre Cahuc, Francis Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et au Ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2004

Sans prétendre à l'exhaustivité, ce bref aperçu montre à l'évidence que si la sécurisation des parcours professionnels semble être un objectif communément partagé, il renvoie à des analyses et à des pistes de réformes très diverses.

Quelles définitions de la sécurisation des parcours professionnels ?

Quelles que soient les analyses du marché de l'emploi proposées, toutes s'accordent au moins sur deux constats : la nécessité de prendre en compte la dynamique des parcours professionnels et le constat que, pour certains au moins, les parcours professionnels sont plus discontinus aujourd'hui qu'hier.

Prendre en compte la dynamique des parcours professionnels : il s'agit de passer d'une vision statique de l'emploi qui tend à maintenir coûte que coûte les emplois existants, à une vision dynamique qui protège les mobilités, évite les ruptures brutales, longues ou déqualifiantes, et garantisse un certain nombre de droits tout au long de la carrière.

Des parcours plus discontinus pour certains : toutes les analyses font aussi le constat que les mobilités sont plus fréquentes, choisies pour les uns mais trop souvent subies pour les autres, que les passages par le chômage sont plus fréquents, qu'il existe un risque d'exclusion important du fait de la longueur des épisodes de chômage ou par manque de qualification, ou encore qu'il existe un fort sentiment d'insécurité professionnelle, au-delà bien souvent du risque réel de perdre son emploi.

En ce sens, **la sécurisation des parcours professionnels se définit comme la lutte contre la dégradation des carrières**, contre les situations précaires de ceux qui se trouvent à la marge du marché de l'emploi faute d'offres d'emploi adaptées ou de qualification, contre l'exclusion du marché de l'emploi enfin.

D'autres mettent l'accent sur la finalité, l'objectif à poursuivre de manière constante. La sécurisation des parcours professionnels est alors le fil rouge de toute réforme du marché de l'emploi sous ses aspects les plus divers, que ce soit *dans* l'emploi (conditions de travail, formation, progression de carrière, droits du salarié) ou *hors* de l'emploi (insertion sur le marché de l'emploi, accompagnement des demandeurs d'emploi, ...). Les moyens de sécuriser les parcours professionnels ne sont pas fixés *a priori* : toute réforme mérite débat et doit être évaluée à l'aune de l'amélioration des parcours professionnels.

D'autres approches se concentrent sur les transitions, moments charnières qui doivent être davantage sécurisés : transitions entre formation initiale et insertion sur le marché de l'emploi, transitions d'un emploi à un autre avec leur lot de problèmes de statut ou de qualification, transitions du chômage à l'emploi, transition vers la retraite. C'est notamment l'approche de Bernard Gazier, professeur à l'université Paris I. L'analyse sous-jacente est que les carrières se déroulent de moins en moins au sein d'une même entreprise (les marchés internes) et que le marché de l'emploi est mal armé pour accompagner les mobilités hors de l'entreprise (risques de perte de revenu, de perte de droits, manque de formation, ...). Pour pallier ces déficiences, les moyens disponibles sont larges puisqu'il peut s'agir aussi bien de mettre en œuvre des contrats ou des droits nouveaux dans la lignée des rapports Boissonnat et Supiot, que d'améliorer le service public de l'emploi ou de créer un service public d'orientation et de formation tout au long de la vie.

Il est aussi courant de rapprocher **sécurisation des parcours professionnels et flexicurité**. Pour s'en convaincre, il suffit par exemple de lire le recueil de textes publié récemment par la documentation française, *Flexicurité : la protection de l'emploi en débat*¹¹, où « flexicurité » aurait pu être remplacé par « sécurisation des parcours professionnels ». Les deux notions ne se recoupent pourtant pas

¹¹ Antoine Bevort, Michel Lallement, Chantal Nicole-Drancourt, *Flexicurité : la protection de l'emploi en débat*, Problèmes économiques et sociaux, La documentation française, décembre 2006

complètement si l'on admet que la flexicurité n'est qu'une des voies envisageables pour sécuriser les parcours professionnels. Encore cette voie n'est-elle pas dépourvue d'ambiguïtés : il peut s'agir de s'inspirer du modèle des pays scandinaves, fait d'une certaine souplesse du contrat de travail, d'une certaine sécurité de revenu et d'emploi, mais aussi de traditions sociales bien ancrées (place du dialogue social notamment). Il peut aussi s'agir de partir du constat que le marché de l'emploi français souffrirait de rigidités et que le meilleur moyen d'améliorer l'emploi, et par là la sécurité d'emploi des salariés, est de l'assouplir. Mais il peut aussi bien s'agir de l'exact inverse si l'on fait plutôt le constat que le marché de l'emploi s'est déjà flexibilisé (CDD, temps partiel) et que l'urgence serait plutôt d'instaurer des sécurités nouvelles pour restaurer un équilibre.

De toute évidence, la sécurisation des parcours professionnels renvoie à des analyses et à des propositions multiples. Il serait sans doute vain de chercher à tout prix une définition commune ; il est sans doute préférable de chercher à éclairer certaines zones d'ombre afin d'améliorer notre diagnostic, de faire partager et d'affiner les points de vue, de dresser enfin des scénarios de réformes possibles. C'est là l'objet des travaux du Conseil d'orientation pour l'emploi.

Ce colloque aborde trois des thèmes particulièrement débattus par le Conseil : l'évolution du marché de l'emploi et notamment la place des mobilités, le droit du travail et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ces éléments concourent à la sécurisation des parcours professionnels mais ne sauraient en faire le tour. Ce colloque est donc une étape dans la réflexion sur un sujet vaste au cœur du débat social.

Les positions des partenaires sociaux

A. POSITIONS DES ORGANISATIONS DE SALARIES

1. Position de la CGT (Confédération générale du travail)

La CGT fait d'abord le constat d'une profonde insécurité sociale : il existe un sentiment de vulnérabilité qui dépasse les situations concrètes de précarité et qui s'exprime notamment par des difficultés à se projeter dans l'avenir. Cette situation reflète d'abord une instabilité de l'emploi grandissante mais aussi des pratiques managériales plus dures. Aussi la CGT récuse-t-elle la notion de flexicurité dans la mesure où la flexibilité s'est déjà développée sans résoudre le problème du chômage mais en engendrant, pour les salariés, un déséquilibre entre vie professionnelle et vie sociale et un sentiment accru d'aliénation à l'entreprise.

La CGT estime par ailleurs que les conventions collectives ne suffisent plus à assurer des garanties individuelles : les droits des salariés sont attachés à l'employeur et non au salarié, les inégalités de droit et de rémunération entre salariés de PME et salariés de groupes s'accroissent.

C'est pourquoi elle entend garantir les droits des salariés grâce à un nouveau statut du travail salarié pour reconquérir la place du travail et des garanties réelles et non seulement formelles.

Le statut du travail salarié passe par des droits attachés à la personne, dont le droit à une sécurité sociale professionnelle est l'une des composantes. Ces droits doivent être progressifs, cumulables au fil de la carrière, transférables d'un employeur à l'autre, ce qui suppose de définir des garanties interprofessionnelles. Ces droits seraient un *droit à l'emploi*, avec le CDI à temps plein ou l'emploi statutaire comme règle d'embauche ; un *droit à une carrière*, en termes de rémunération (tout salarié devrait au moins doubler son salaire entre son entrée dans la vie professionnelle et sa retraite) et de qualification (gain d'au moins un niveau de qualification, notamment via la formation continue ou la VAE) ; un *droit à la formation continue*, pour une durée garantie égale à 10% de la vie active (soit 160 heures par an ou 4 ans sur une carrière), à la libre disposition du salarié notamment s'il désire changer de métier ou de branche professionnelle ; un *droit à une sécurité sociale professionnelle*, dont le principe serait de prolonger le contrat de travail même en cas de suppression d'emploi ; mais aussi des *droits à la vie privée, à la santé, à la retraite, à la démocratie sociale*, etc.

La sécurité sociale professionnelle est donc un droit parmi d'autres qui garantit la pérennité du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, en cas de séparation. Un tel contrat rendrait sans objet le lien de subordination entre salarié et employeur, entreprise ou administration. Ce contrat serait assorti du maintien de la rémunération jusqu'au reclassement effectif, rémunération financée par des cotisations mutualisées au niveau de la branche professionnelle. Ce mécanisme responsabiliserait l'entreprise donneuse d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants.

La CGT insiste aussi sur le développement des services publics pour l'emploi mais aussi pour la formation, notamment la formation scolaire.

Quant au financement, elle prône la mise en place d'un pôle financier public et de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires. Elle appelle enfin à une réforme de fond du mode de

contribution sociale des entreprises, qui serait fondé sur une double modulation : modulation selon l'évolution de la masse salariale et modulation selon le développement de l'emploi.

2. Position de la CFDT (Confédération française démocratique du travail)

Pour la CFDT, la sécurisation des parcours professionnels est un objectif qu'elle assigne à l'ensemble de sa politique revendicative, plus qu'un catalogue de propositions prêtes à porter. La CFDT sait que les fortes mutations passées et à venir qui traversent notre société ne permettent plus de garantir une sécurité dans l'emploi de chaque salarié. C'est donc sur le parcours professionnel qu'elle veut déporter les garanties nouvelles nécessaires.

Cet objectif nous oblige à repenser de nombreux champs du marché de l'emploi : les politiques de l'emploi dans le sens le plus large, les politiques sectorielles, le rôle des partenaires sociaux, etc. Il nous faut prendre en compte une grande diversité de parcours professionnels et coordonner l'action d'une multiplicité d'acteurs (pouvoirs publics, salariés, entreprise, service public de l'emploi, service public de la formation, territoires). Il s'agit donc de construire de nouveaux modes de régulation soit en améliorant les dispositifs existants ou en inventant des garanties nouvelles.

Etant donné la complexité des questions posées, la CFDT estime qu'il faut prioriser les champs à couvrir.

1^{er} champ : la responsabilité sociale des employeurs. La sécurisation des parcours professionnels doit devenir un sujet porteur, il faut qu'elle prenne au plus tôt du sens dans les entreprises en irriguant les politiques de gestion des entreprises et le dialogue social. La question de la protection sociale et de son financement s'inscrit dans ce champ.

2^{ème} champ : la lutte contre les inégalités auxquelles font face les salariés. Il s'agit d'abord de réduire les inégalités entre salariés des PME et salariés de grands groupes. Il s'agit ensuite d'instituer des solidarités intra-groupes et avec la sous-traitance selon des principes de transférabilité et de mutualisation. Trop de salariés « échappent » en effet, selon la CFDT, aux protections prévues par la loi et les conventions collectives, notamment en cas de licenciement.

Par ailleurs, certains droits sont formels, par exemple combien de licenciements pour motif personnel masquent en réalité des licenciements économiques. Nous voulons rendre opératoires pour tous les droits existants. Très souvent les salariés des PME sont moins bien couverts que les salariés des grandes entreprises, nous voulons adapter leurs droits chaque fois que nécessaire pour qu'ils en bénéficient.

Pour y parvenir plusieurs voies peuvent être explorées : par exemple, le développement de commissions paritaires locales, notamment pour les sujets de conversion et de formation ; la mise en place de délégués de sites.

La CFDT réfléchit aussi à une rénovation du contrat de travail : la pluralité des contrats rend la situation confuse aussi bien pour les employés que pour les employeurs. Pour autant, un contrat unique ne nous semble pas être la solution. Il faut s'interroger sur les droits qui doivent être attachés à l'emploi et à l'entreprise, et ceux qui doivent être attachés à la personne.

3^{ème} champ : la remise à plat de l'assurance chômage. Elle suppose une clarification du rôle de chacun des acteurs : partenaires sociaux, pouvoirs publics, collectivités territoriales, etc.

D'autres champs importants seront aussi à examiner : la qualité des carrières professionnelles, la question de la sécurisation des parcours ne se réduisant pas aux ruptures ; mais aussi les « à côté » de l'emploi : le logement, le transport, la santé, l'accès au crédit, etc.

Sur tous ces sujets des éléments existent déjà (l'ANI sur la formation professionnelle, la GPEC, les mesures pour l'emploi des seniors, ...) mais l'effort à fournir pour les faire vivre et les pérenniser reste important.

3. Position de Force ouvrière

Pour Force ouvrière, le but de la sécurisation des parcours professionnels est d'assurer à chaque salarié une continuité dans sa carrière professionnelle. En ce qui concerne la méthode, d'une part **Force ouvrière privilégie le contrat plutôt que la loi**, du fait de la liberté de négociation qu'il laisse aux organisations représentatives ; d'autre part il ne s'agit pas nécessairement de réinventer des dispositifs mais d'abord de **rassembler et de coordonner des éléments déjà construits** mais épars (l'assurance-chômage, la formation professionnelle, les contrats aidés, ...).

Trois notions structurent la réflexion de FO sur la sécurisation des parcours professionnels : anticipation, mutualisation et contractualisation.

Anticipation. Il s'agit de mieux accompagner l'orientation professionnelle et les reconversions. Des éléments existent déjà : les travaux de la mission PMQ (Perspectives des métiers et qualifications) au sein du Centre d'analyse stratégique ; les observatoires de branche, mis en place suite à l'ANI sur la formation professionnelle de 2003, pour suivre l'évolution des emplois mais aussi les orientations à donner à l'organisation, aux technologies, etc. ; les plans de formation dans les entreprises, qui prennent en compte trois temps : le court terme par une obligation d'adaptation au poste de travail, le moyen terme par l'obligation de prévoir l'évolution des emplois, enfin le long terme par le développement de compétences. Une première exigence est que les entreprises s'astreignent à appliquer effectivement ces principes, ce qui demande une certaine transparence avec les salariés sur les stratégies suivies.

Mutualisation. Sur ce thème encore, des éléments existent déjà : ainsi par exemple l'assurance-chômage. Mais il faut aller au-delà par la définition de droits, acquis dans le cadre du contrat de travail, attachés à la personne, transférables parce que garantis collectivement. Ce thème s'applique aussi aux restructurations, pour lesquelles Force ouvrière plaide pour le maintien pendant douze mois, par exemple, du lien contractuel et du salaire en cas de suppression d'emploi. Cela matérialiserait une responsabilité collective des entreprises pour la reconversion englobant donneurs d'ordre et sous-traitants. Le financement, mutualisé, d'un tel dispositif passerait par une cotisation équivalant à 0,30% de la masse salariale.

Contractualisation. Il s'agit de construire des conventions entre instances paritaires ou avec les territoires, sans nécessairement faire appel à l'Etat, pour mieux coordonner des outils de sécurisation des parcours professionnels. Pour les territoires, Force ouvrière prône une contractualisation en deux phases : une première au niveau national entre organismes paritaires, une seconde avec les autres parties prenantes (pouvoirs publics, régions, etc.). Des contractualisations seraient par exemple possibles entre les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unédic et les OPCA pour financer la formation des contrats de professionnalisation réservés à des demandeurs d'emploi, ou entre organismes paritaires et Conseils généraux pour proposer les CI-RMA aux entreprises

Quant au financement, Force ouvrière prône une taxation à hauteur de 0,50% des profits non réinvestis pour la revitalisation des bassins d'emploi et un rééquilibrage des exonérations de charges sociales en les modulant par un ratio masse salariale / valeur ajoutée.

4. Position de la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)

La CFTC parle du « statut du travailleur », qui renvoie à l’affirmation de la valeur du travail et à la possibilité de donner à chaque personne les moyens de construire son parcours professionnel et d’évoluer favorablement dans sa carrière. Ce statut ne concerne pas seulement les moments de rupture mais l’ensemble du parcours professionnel des salariés. La CFTC fait une cinquantaine de propositions articulées autour de trois axes : de nouveaux droits attachés à la personne et non à l’emploi, droits en contrepartie desquels doivent exister des devoirs consistant en l’engagement du salarié à construire un parcours professionnel ; la responsabilité sociale des entreprises ; enfin, la coopération des acteurs, salariés, entreprises, acteurs nationaux ou locaux.

Sécuriser les parcours professionnels consiste d’abord à améliorer l’insertion professionnelle de population en difficulté. D’abord les jeunes, pour lesquels doit exister un *service d’orientation professionnelle* dédié, en lien avec l’Education nationale, l’ANPE et les missions locales. La CFTC soutient aussi le principe des *formations en alternance* sur une durée longue (de 6 mois à 3 ans), rémunérée au SMIC, en partenariat avec l’Etat et les branches professionnelles. Les personnes handicapées aussi, pour lesquelles on ne cherche pas assez à adapter les conditions de travail.

Pour favoriser la continuité des parcours, la CFTC plaide pour des droits transférables, attachés à la personne, qui pourraient prendre la forme par exemple de *chèques formation* matérialisant un crédit de formation inversement proportionnel à la formation initiale, abondé tout au long de la carrière professionnelle par l’entreprise mais aussi par les Assedic en période de chômage ou par les CAF en cas d’arrêt maternité par exemple. La CFTC soutient aussi un *droit au reclassement*, interne ou externe, par exemple par le biais de bourses d’emploi au niveau des branches ou des régions ou un droit à *l’aménagement du poste de travail pour les handicapés*, notamment en cas d’inaptitude partielle faisant suite à un accident du travail, à une maladie, etc.

Sécuriser les parcours, c’est aussi pour la CFTC lutter contre les sources de précarité, dans un esprit de responsabilité sociale des entreprises : il s’agit de réfréner le recours aux contrats courts ou à temps partiel en demandant des cotisations sociales plus élevées pour ce type de contrats, de faciliter les conditions de logement par le biais d’une caution financée par les entreprises via un fonds mutualisé, d’activer les groupements d’intérêt économique (GIE) pour employer les personnes à temps partiel, de faire accompagner les demandeurs d’emploi de manière personnalisée par un référent professionnel du service public de l’emploi, ou encore d’assurer un accompagnement renforcé des demandeurs d’emploi dans les zones sinistrées.

Dans l’entreprise, la coopération entre partenaires passe par l’anticipation concertée des emplois et des compétences (mise en œuvre de la GPEC, utilisation des observatoires de branches, extension de la GPEC aux PME en mutualisant les moyens et les outils, etc.) et par une participation plus large des salariés (droit de regard des CE - Comités d’entreprise - ou des CHSCT - Comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sur l’évolution de l’entreprise, l’association financière des salariés aux résultats, etc.

Enfin pour la CFTC, la sécurisation des parcours professionnels, c’est aussi la recherche d’un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou vie associative. C’est pourquoi la CFTC soutient des mesures comme l’aménagement des horaires de travail, la possibilité de fractionner le congé parental tout au long de la vie, le soutien au congé sabbatique, aux aménagements permettant de favoriser la création d’entreprise ou un projet associatif, etc.

Quant aux moyens de mettre en oeuvre ces propositions, la CFTC considère que certaines mesures peuvent être obtenues par la négociation collective et que d'autres dispositions nécessitent des modifications législatives.

5. Position de la CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres)

Pour la CFE-CGC, la problématique de la sécurisation des parcours professionnels doit trouver des traductions à la fois dans la gestion de l'emploi des entreprises – quelle que soit leur taille – et dans les modalités de passage entre entreprises et entre différentes formes d'emploi.

La CFE-CGC insiste en effet sur l'importance de l'accompagnement des changements d'emploi dans l'entreprise, afin de soutenir les personnes et d'encourager leur mobilité professionnelle – elle est par exemple sensible à la pratique du coaching, qui peut favoriser des progressions de carrières.

Elle revendique ainsi un couplage entre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le développement de compétences transférables par la formation continue, au profit de l'employabilité des personnes : dans la perspective de parcours professionnels continus, et indépendamment du lien privilégié avec une entreprise ou un emploi donné, « *le concept de formation tout au long de la vie (...) mérite une actualisation de ses composantes que sont la transférabilité, l'obligation d'employabilité, la mutualisation, l'articulation entre les niveaux (national, régional, ...)* »¹².

Si la CGC tient au caractère individualisé de la notion de carrière, elle considère également que la formation détient une « *valeur collective* » dans l'entreprise, et doit en particulier pouvoir bénéficier à toutes les tranches d'encadrement (cadres supérieurs mais aussi encadrement intermédiaire) ; elle plaide également pour une négociation du plan de formation.

La CFE-CGC considère par ailleurs qu'il convient aujourd'hui de travailler à la rénovation des concepts que sont la relation de travail et les responsabilités des parties prenantes, le contrat de travail, l'organisation et les conditions de travail, la rémunération, le statut de l'encadrement.

En cas de perte d'emploi, la sécurisation des parcours professionnels implique d'assurer un revenu de remplacement à tout demandeur d'emploi (...), [avec une] « *allocation minimum pour tout demandeur d'emploi non-couvert par l'assurance-chômage, quel que soit son âge, d'un montant calculé au prorata du SMIC. Cela impliquerait non seulement de revoir l'ensemble du financement de la protection sociale mais aussi de veiller à ce que ces personnes bénéficient d'un accompagnement efficace* »¹³ (...).

Enfin, en termes de financement, la CGC a évoqué la création d'une taxe spécifique, afin que tous – y compris les fonctionnaires, professions libérales... – contribuent à « *cet effort [de sécurisation des parcours professionnels] relevant de la responsabilité nationale et non plus uniquement interprofessionnelle* »¹⁴. Plus généralement, elle réaffirme aujourd'hui l'idée d'une « *cotisation sociale sur la consommation* »¹⁵ pour renouveler les modalités de financement de la protection sociale (...).

Par ailleurs, dans le suivi et la sécurisation des parcours, la CFE-CGC est particulièrement attentive aux nouvelles formes d'emploi qui se développent, notamment au portage salarial. Il constitue, pour la CGC, un montage juridique susceptible d'apporter un accompagnement, sur un temps limité, à un salarié engagé dans la création d'une activité indépendante (...). Mais si le portage peut donc constituer un « *sas de transition* » entre une activité salariée et une activité d'indépendant, il ne peut, pour la CGC, devenir un mode durable et permanent de gestion de l'externalisation de salariés, en particulier des salariés âgés. Compte tenu des pratiques en vigueur, la CGC lui préfère aujourd'hui

¹² Alain Lecanu, "Comment sécuriser les parcours professionnels : l'assurance-emploi", Encadrement Magazine, n° 136, juillet-août 2006, p. 10

¹³ La Newsletter de la CFE-CGC, mai 2005

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Alain Lecanu, *op. cit.*, p.10

d'autres formes d'emploi – groupements d'employeurs ou entreprises de travail à temps partagé par exemple.

6. Position de l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes)

Pour l'UNSA, la sécurisation des parcours professionnels vise à contrecarrer la dégradation des parcours de certains salariés. D'abord ceux sur qui porte l'essentiel des mobilités qui se traduisent par des fins de contrat : les jeunes, les moins qualifiés, les seniors. Ensuite ceux dont, de manière moins visible, les parcours ne sont pas « insécures » car ils ne perdent pas leur emploi mais dont les conditions d'emploi se dégradent : changements d'emploi non voulus chez le même employeur, flexibilisation des conditions de travail, déclassement professionnel.

La première des insécurités se situe en début de carrière. Il faut favoriser l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi par l'acquisition d'une qualification, une meilleure connaissance du monde du travail, par exemple par des formules d'alternance, une simplification du système d'insertion des jeunes en réduisant le nombre de contrats spécifiques et en rendant le système de formation plus lisible, et un renforcement de leur accompagnement, un droit de tirage pour la formation.

Il s'agit aussi de soutenir l'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences. La GPEC doit être appliquée pour donner aux salariés une meilleure visibilité sur le nombre des emplois mais aussi sur leur contenu, les qualifications, les opportunités de mobilité, les conditions de travail en général. Elle ne doit pas concerner seulement les grandes entreprises mais aussi les PME et les bassins d'emploi.

La formation doit devenir un droit universel pour permettre aux salariés de mieux anticiper et de sécuriser leurs mobilités. Le poids de la formation initiale est très grand en France et la formation professionnelle profite surtout aux plus diplômés ; pour beaucoup, la formation tout au long de la vie n'est qu'un slogan. L'UNSA soutient l'idée d'un droit de tirage universel à la formation. Le DIF (Droit individuel à la formation) est lié au contrat de travail et soumis à la décision de l'employeur. Il faut, pour l'UNSA, dépasser ces limites et créer un droit à la formation attaché à la personne, totalement transférable d'un employeur à l'autre, crédité d'une durée inversement proportionnelle à la formation initiale. Par ailleurs, l'UNSA appelle à une réforme des OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) qui devraient non pas gérer le budget de la formation mais plutôt informer les salariés, les orienter, les accompagner. L'UNSA appelle aussi à un investissement plus important des pouvoirs publics et des entreprises dans la formation et à la création d'un service public de la formation au niveau régional.

En matière de contrat de travail, la référence du contrat de travail doit rester le CDI, qui n'est pas un frein à l'emploi. Un contrat « unique » n'aurait pas de sens à ses yeux. Il faut d'autre part s'interroger sur les droits qui doivent relever du contrat de travail et ceux qui ne devraient pas lui être attachés, notamment pour faciliter les mobilités. La mutuelle santé, par exemple, ne devrait pas relever de l'employeur.

Enfin, la sécurisation des parcours professionnels selon l'UNSA passe par une amélioration du service public de l'emploi. Le service public de l'emploi actuel ne remplit pas sa mission au vu des moyens mis en œuvre : la moitié des demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisés, les traitements diffèrent selon les statuts, le système reste globalement complexe. Il s'agirait d'unifier le SPE, d'instituer un régime général d'indemnisation chômage complété par un régime optionnel, de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi en accroissant le nombre de référents (avec un ratio cible de un référent pour trente demandeurs d'emploi), enfin d'améliorer le système de financement de l'assurance-chômage pour le rendre plus robuste aux aléas de la conjoncture.

B. POSITIONS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

1. Position du Medef (Mouvement des entreprises de France)¹⁶

Flexibilités, précarités, les mots qui choquent !

Le marché du travail français est une terre de contrastes. D'un côté, il présente des insuffisances graves ; la plus choquante d'entre elles étant le taux de chômage élevé et fortement concentré sur quelques catégories - les jeunes non qualifiés en particulier. D'un autre côté, plus d'un demi million d'offres d'emploi proposées par les entreprises demeurent vacantes.

Dans le même temps, le rapport 2006 du Conseil d'orientation pour l'emploi le montre, ce marché est actif (5 millions de personnes changent chaque année d'emploi) et stable (la probabilité de perdre son emploi est estimée de 5 à 7%).

Dans les pays où la situation est plus harmonieuse et les contradictions moins criantes, le mot flexibilité n'a rien de particulièrement effrayant. En France, il fait peur. Peut-être parce qu'il est mal compris. Nous devrions pourtant nous souvenir de la fable de La Fontaine : mieux vaut la souplesse du roseau que la rigidité du chêne. Mieux vaut un CDD pour rebondir ou mettre le pied à l'étrier qu'une situation fixe mais menacée. En France, parce que l'on confond fixité et sécurité, on confond du même coup flexibilité et danger. Grosse erreur, qui prouve au passage à quel point trop de Français et d'hommes politiques idéalisent le modèle de la fonction publique et rêveraient de le transposer ailleurs. Beaucoup peinent à imaginer qu'il puisse exister mieux et ils ont tort. Ils devraient au contraire comprendre à quel point cette idéologie est pernicieuse dans l'entreprise, où seules la prise de risque et la liberté sont productives.

De même, on baptise du mot de précarité des situations extrêmement variées, dont certaines sont en effet périlleuses et dommageables tandis que d'autres sont normales voire souhaitables. Il n'y a pas une seule précarité, il y a des précarités. La précarité d'un jeune diplômé en CDI pendant sa période d'essai est heureuse, comme celle du stagiaire embauché dans une entreprise de pointe, ou celle de la personne qui trouve dans un CDD l'étape grâce à laquelle elle sortira du chômage. Nous devons nous montrer particulièrement vigilants. Si l'on refuse ces précarités-là au nom des précarités réellement douloureuses, c'est tout le marché de l'emploi que l'on va bloquer et paralyser ; pendant ce temps, chez nos voisins qui ne seront pas tombés dans le piège idéologique d'un mot-valise, il se développera.

Nous avons conçu au fil des ans une réglementation très protectrice de l'emploi. Si protectrice qu'elle se retourne contre ceux qui devraient en bénéficier, car ici comme ailleurs, le mieux est l'ennemi du bien. Nous observons aujourd'hui que cette législation protège uniquement les emplois existants, qu'elle endommage les perspectives d'entrée sur le marché du travail de ceux qui n'y ont jamais travaillé et qu'elle freine le retour à l'emploi des chômeurs. **L'hyperprotection de l'emploi conduit paradoxalement le marché du travail français à fonctionner en circuit clos** : on pourrait presque dire en circuit clôturé, comme si un mur infranchissable en empêchait l'accès à ceux qui se trouvent du mauvais côté.

L'OCDE a conçu un indicateur de la rigueur de la législation sur l'emploi et compare la situation de vingt-quatre pays. Les conclusions sont sans appel : à partir d'un certain niveau de protection, le taux d'activité diminue, le chômage augmente. La France apparaît comme l'un des pays où la législation est la

¹⁶ Ce texte est extrait de l'ouvrage *Besoin d'air*, Editions du Seuil, Février 2007

plus contraignante, plus encore qu'en Suède ou en Allemagne. Du coup, le chômage y est très fort : 8,6%. Exemple inverse, l'Angleterre, où la législation est souple et le taux de chômage de l'ordre de 5%.

[...]

Moderniser le droit des contrats de travail

Pourquoi l'entreprise française, à la différence de l'entreprise anglaise notamment, a-t-elle tendance à être en léger sous-effectif par rapport à son carnet de commandes ou à sa capacité de production ? Parce que l'entreprise française a un comportement de prudence, on pourrait presque dire de retenue. En effet, elle sait qu'un licenciement coûte très cher, en argent et en temps - la durée moyenne des procédures prud'homales est de deux ans. Si bien que, parfois, l'entreprise tente de réduire cet aléa en limitant les embauches au strict nécessaire.

Toute réforme du contrat de travail doit se donner pour objectif premier de favoriser et donc de faciliter l'embauche. Pour encourager cette dernière, il suffirait de dédramatiser les modalités de licenciement. C'est pourquoi nous proposons une approche très nouvelle : la séparabilité.

Afin que la séparation ne soit plus un scandale obligé, afin qu'elle devienne moins coûteuse et moins préjudiciable à tous, nous devons revoir ses conditions tant pour l'entreprise que pour le salarié. **Aujourd'hui, nous raisonnons comme s'il n'y avait d'autre façon de se séparer que dans la douleur, à l'issue d'une faute.** Faute que l'employeur et l'employé sont d'ailleurs parfois obligés d'inventer d'un commun accord dans le cas d'une procédure transactionnelle. C'est dire combien le système est pipé !

Osons la comparaison avec le divorce. Jusqu'aux années 70, un couple ne pouvait se séparer sans qu'il y ait faute probable de l'un ou de l'autre, accusation publique de l'un par l'autre et culpabilité établie de l'un envers l'autre. En 1975, la possibilité de divorcer par consentement mutuel est enfin reconnue. Plus de bagarre obligée ! Une démarche analogue pourrait s'appliquer au droit du travail, pour peu que l'on suppose un désir ou un intérêt commun à l'entreprise et au salarié de se séparer. **Ce nouvel état d'esprit permettrait de simplifier et de pacifier dans bien des cas la rupture du contrat de travail, le but étant de parvenir à une rupture par consentement mutuel qui ménagerait l'intérêt moral et financier des deux parties.** Sauf vice du consentement, ce mode de séparation échapperait au contrôle du juge. Le montant de l'indemnité qui accompagnerait une telle rupture pourrait être fixé librement par les deux parties, à moins que, pour éviter tout risque, on ne mette en place des garde-fous. On peut ainsi imaginer que le salarié dispose d'un délai de rétractation ; ou que le montant de l'indemnité versée ne puisse être inférieur à ce qu'aurait perçu le salarié dans un licenciement *classique* ; ou que cette rupture donne droit aux allocations chômage.

La dynamisation du marché du travail, ce serait aussi concevoir des contrats de travail conformes à l'économie actuelle, qui aujourd'hui exige que les entreprises travaillent projet par projet. **Comme l'échéance du projet est connue à l'avance, nous recommandons ici la création d'une nouvelle forme de contrat de travail : le CDI de mission à rupture précausée.** À mi-chemin entre CDI et CDD, ce nouveau contrat intègre une clause de rupture automatique liée à la réalisation de la mission ou à n'importe quel autre événement prédéfini. Le motif réel et sérieux de la fin de collaboration serait donc déterminé à l'avance, non fautif, inscrit dès la rédaction du contrat de travail et, par définition, connu des deux parties. L'achèvement du contrat ne donnerait lieu à aucune procédure particulière, si ce n'est sa notification au salarié. La rupture ne pourrait pas faire l'objet d'une contestation, mais ouvrirait des droits aux indemnités de chômage, comme un licenciement classique. Seul relève de cette démarche, pour le moment, le contrat de mission à l'export.

Aujourd'hui, telle que nous la définissons, nous n'attachons la *séparabilité* qu'aux licenciements individuels. Il faut néanmoins parler des plans sociaux. Nous demandons leur sécurisation juridique par un encadrement législatif des délais et des indemnités et par la limitation des possibilités d'annulation des plans sociaux à de seuls motifs graves, liés à des questions de fond et non de forme.

2. Position de la CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises)

La bonne marche d'une économie développée, comme l'est celle de la France, nécessite des procédures de licenciement suffisamment souples pour contribuer à la fluidité du marché du travail mais aussi des mesures destinées à faciliter le reclassement des salariés licenciés de la façon la meilleure et la plus rapide.

C'est ce que l'on a appelé la « sécurisation des parcours professionnels ».

- **Les partenaires sociaux se sont engagés dans cette voie, dès la Convention d'Assurance Chômage du 1^{er} Janvier 2001, en instaurant un système de traitement personnalisé des demandeurs d'emploi visant à favoriser leur reclassement, à travers le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi - PARE-, devenu depuis 2006 le Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi.**
- Par ailleurs, dans le prolongement de certaines dispositions de la Loi de programmation pour la Cohésion Sociale du 18 Janvier 2005, **les partenaires sociaux ont négocié la création des Conventions de Reclassement Personnalisé** dont l'objet est de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures facilitant encore le reclassement.

Ces Conventions de Reclassement Personnalisé qui ont une durée maximum de huit mois doivent être proposées, dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, à chaque salarié dont il est envisagé de prononcer le licenciement pour motif économique, sous réserve qu'il remplisse certaines conditions, notamment d'ancienneté (deux ans pour bénéficier du système complet de CRP). Cette formule a d'ores et déjà bénéficié à près de 57 000 personnes.

- L'Etat, de son côté, a mis en place à titre expérimental dans sept bassins d'emploi le **Contrat de Transition Professionnelle**.
- Enfin, il convient de noter, même si cela ne concerne pas les petites et moyennes entreprises, que dans les entreprises de 1 000 salariés et plus les salariés licenciés pour motif économique bénéficient du système de **congé de conversion**.

Un véritable traitement personnalisé accélérant le reclassement dans l'emploi est donc déjà en place.

Nous ne sommes pas fermés à une nouvelle réflexion sur cette « sécurisation des parcours professionnels », qui devrait d'ailleurs, si elle s'engageait, s'accompagner d'une réflexion sur l'insécurité juridique à laquelle est confronté l'employeur, mais nous considérons qu'il s'agit d'abord **de faire vivre pleinement les dispositifs existants**, particulièrement la Convention de Reclassement Personnalisé.

En tout état de cause, **l'objectif final est et doit rester l'emploi sous toutes ses formes.**

3. Position de l'UPA (Union professionnelle artisanale)

Selon le document de travail issu d'un groupe de travail du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), consacré à la sécurisation des parcours professionnels, il apparaît que l'emploi est moins stable qu'auparavant, du fait de mobilités professionnelles plus fréquentes, mais que l'insécurité de l'emploi, définie comme le passage de l'emploi au chômage, a à peine progressé dans les 30 dernières années.

La situation de la France apparaît ainsi paradoxale : « la sécurité de l'emploi ne s'est pas globalement détériorée et pourtant le sentiment de sécurité de l'emploi est faible », écrivent les auteurs. Ce sentiment d'insécurité proviendrait :

- d'une part, d'une dualisation du marché du travail séparant les « salariés protégés », ayant des parcours continus, des autres salariés confrontés au chômage voire à l'exclusion du marché du travail. Parmi eux, les non-qualifiés, les jeunes et les seniors ;
- d'autre part, l'existence de sécurités dans l'Hexagone protégeant les emplois existants plutôt que les parcours individuels, qui rendent plus difficiles les ajustements nécessaires dans une économie en évolution rapide.

La fin d'un contrat de travail est encore trop assimilée à un « divorce » entre l'employeur et le salarié. Il convient de sortir de ce mode de relation conflictuel, pour faciliter les ruptures négociées et permettre aux salariés de poursuivre leur carrière dans une autre entreprise ou avec un autre statut (chef d'entreprise, fonctionnaire...).

Il existe encore une grande rigidité dans les parcours professionnels des salariés. Trop souvent il est considéré comme protecteur de réaliser la totalité de sa carrière dans le même métier, voire dans la même entreprise, alors qu'il est souhaitable, tant pour les salariés qui peuvent ainsi découvrir de nouvelles façons de travailler, que pour les entreprises qui s'enrichissent d'expériences variées, de permettre aux salariés de changer de métiers et même de statut.

Aussi, il importe de mettre en place un véritable outil d'orientation vers les secteurs porteurs d'emplois, des jeunes mais aussi des adultes qui souhaitent ou doivent changer de branches professionnelles pour des raisons personnelles (changement de régions, de situation familiale, raison de santé...) qu'économiques (secteurs en restructuration ...).

L'Artisanat est un secteur qui permet à de très nombreux salariés de devenir chefs d'entreprise, qu'ils aient préalablement été ou non actifs dans cette branche professionnelle. On peut citer le cas de nombreux cadres qui après plusieurs années d'expérience décident de réaliser leur rêve et reprennent un commerce ou se lancent dans une activité de fabrication ou de service (coiffure, activités du bâtiment, ...).

Il importe par conséquent de tout mettre en œuvre pour faciliter et sécuriser les transitions entre les emplois. Dans ce cadre, 4 outils doivent en permanence être ajustés aux besoins de l'économie :

- **la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)** qui doit permettre de toujours anticiper les besoins en matière de main d'œuvre des entreprises ;
- **l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi**, en priorité vers les métiers porteurs d'emplois. Faute d'adéquation entre offre et demande de travail, il y a un risque d'une persistance d'un chômage élevé et d'offres d'emploi non pourvues ;
- **la formation professionnelle tout au long de la vie** qui doit permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions des métiers et des compétences ;
- **l'accompagnement vers l'emploi pour les demandeurs d'emploi.**

Pour satisfaire ces 4 objectifs encore faut-il renforcer le dialogue social ; c'est dans cet esprit que l'UPA a conclu avec les 5 organisations syndicales de salariés, l'accord du 12 décembre 2001 relatif au dialogue social dans l'Artisanat.

4. Position de l'UNAPL (Union nationale des professions libérales)

Pour l'UNAPL, « la sécurisation des parcours professionnels », telle qu'elle est évoquée aujourd'hui, consiste à organiser les conditions permettant à chaque salarié qui le souhaite non seulement d'occuper un emploi, mais aussi d'être assuré de bénéficier de conditions lui permettant, dans les meilleurs délais et selon les meilleures modalités, d'en retrouver un, bien entendu, de qualité.

L'UNAPL, dans ce cadre, déplore que cette sécurisation soit plutôt vue à travers le prisme des plans de sauvegarde des entreprises. Ces plans sont complètement étrangers au secteur des professions libérales. Mais leur ombre plane sur les échanges autour de ce sujet, alors que le risque que l'on cherche à éliminer est transversal et intéresse tout autant les entreprises de moins de 20 salariés (pour ne pas avancer un seuil encore inférieur).

De la même manière, l'UNAPL entend faire remarquer que personne n'évoque la possibilité de sécuriser les parcours des travailleurs indépendants.

L'UNAPL n'hésite pas à soutenir qu'il faut désormais s'attacher à mettre en œuvre cette « sécurisation », par l'organisation des droits et devoirs de chaque personne, et non plus travailler autour de la question de la seule sécurité de chaque emploi.

Cet objectif s'impose par la mobilité professionnelle qui caractérise aujourd'hui, de manière contrainte, voulue ou potentielle, beaucoup de nos concitoyens.

Car plus personne aujourd'hui ne peut plus avoir la garantie (et peut être pas non plus le souhait) de rester toute sa vie dans la même entreprise ou le même secteur d'activité.

Pour sécuriser les parcours, il faut organiser les conditions de l'employabilité de chacun, le plus en amont possible :

C'est la question de l'orientation des jeunes qui est à revoir.

- Dès le collège :

Il faut repenser la formation initiale dans un sens plus ouvert sur la vie active.

Il faut informer plus et mieux sur les métiers (salariés comme indépendants) et les filières de formation.

Il faut revaloriser les filières professionnelles (CAP-BEP) et technologiques.

En même temps, l'orientation dans ces filières ne doit plus être subie par les jeunes, mais répondre au plus près, à leurs capacités et souhaits ; et surtout il faut organiser des passerelles entre les différentes filières (professionnelles, technologiques, générales).

- Au niveau de l'université :

Il faut informer véritablement les jeunes sur les débouchés des différentes filières.

Il faut développer les liens entre université et entreprise (accroître le nombre des licences et masters professionnels), et systématiser les stages intégrés aux cursus de formation.

Il faut ensuite conforter cette employabilité tout au long de la vie professionnelle.

C'est la question de la formation continue.

Il faut utiliser tous les outils de la formation continue prévus par la loi du 4 mai 2004, et cela quels que soient la taille des entreprises et le profil des salariés.

Il faut particulièrement mobiliser les outils qui permettent de reconnaître, de maintenir ou de développer les qualifications, et donc de favoriser l'employabilité de tous les salariés et surtout des moins qualifiés.

Il s'agit notamment des contrats et périodes de professionnalisation, mais aussi de la VAE.

Sur la question de la transférabilité des droits des salariés en termes de formation continue, il faut relancer la réflexion (qui s'était posée autour du DIF) et examiner les voies de pratique et d'évolution possibles.

Il faut utiliser largement les données issues des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et qualifications, pour infléchir, le cas échéant, les priorités d'orientation de la formation, au niveau des branches.

Il faut aussi maintenir ou renforcer l'employabilité des chômeurs, en poursuivant l'amélioration de leur accompagnement, et en effectuant un suivi de cet accompagnement.

Notamment l'accompagnement personnalisé, régulier et le référent unique doivent être structurés et évalués.

Il faut enfin réfléchir sans tabou aux éléments de la réglementation du droit du travail qui peuvent être facteur de « rigidification » de l'emploi, et donc des freins à l'embauche, par conséquent nuisibles à une bonne continuité des parcours professionnels.

Il faut notamment dans ce cadre, sortir des schémas simplistes (notamment sur la préférence obligée au CDI et au temps plein), et prendre en compte les évolutions de la société.

Par exemple, il faut arrêter de parler du temps partiel uniquement comme un mode d'emploi subi.

L'UNAPL milite notamment pour la promotion du travail à temps partiel.

Pour qu'il puisse être offert, il faut éliminer les contraintes les plus lourdes qui encadrent la rédaction des contrats (fixation anticipée de motifs de changements d'horaires et/ou de répartition du temps de travail) ou le recours aux heures complémentaires.

Pour qu'il puisse être choisi, il faut améliorer leur rémunération et l'accès à la formation professionnelle et aux promotions des titulaires de ces contrats.

Pour qu'il puisse servir de marche-pied vers l'emploi, il faut adapter et alléger la réglementation sur les groupements d'employeurs qui freine leur développement.

L'UNAPL ne saurait, en outre passer sous silence toute l'adaptation des items précités (orientation précoce des jeunes, développement de la formation, VAE et aussi tutorat en entreprise), aux cas des travailleurs indépendants qui peuvent, le cas échéant, être d'anciens salariés ou retrouver le salariat après une période entrepreneuriale.

Synthèse des travaux du COE sur la sécurisation des parcours

Document de travail disponible sur le site du COE à l'adresse <http://www.coe.gouv.fr/>

Le document de travail du Conseil d'orientation pour l'emploi sur la sécurisation des parcours professionnels reprend l'ensemble des travaux menés sur ce sujet de mars à fin 2006, en suivant l'ordre des réunions menées par le groupe de travail. Ces réunions sont fondées sur le principe d'auditions d'intervenants membres ou non du Conseil (experts, praticiens), suivies d'un débat. Le document a été examiné par le COE et doit maintenant faire l'objet de précisions et d'amendements pour tenir compte des avis exprimés par ses membres. Ce document de travail n'engage pas le Conseil à ce stade de la rédaction.

Le document contient trois parties : la première est consacrée à l'évolution récente du marché de l'emploi et des parcours professionnels, la deuxième à la question du contrat de travail, la troisième à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des restructurations. La question de la formation professionnelle n'a pas encore été étudiée par le Conseil et doit faire l'objet de ses travaux à venir.

1. Evolution du marché de l'emploi et sécurité des parcours professionnels

Dans la lignée des travaux du CERC, le document fait le constat de paradoxes : les mobilités se sont fortement accrues mais la durée moyenne dans l'emploi reste élevée en France ; l'insécurité de l'emploi mesurée par le risque d'être au chômage d'une année sur l'autre n'a pas progressé mais le sentiment d'insécurité reste fort en France.

Ces paradoxes peuvent être expliqués en partie par les inégalités de parcours : les jeunes et les salariés les moins qualifiés notamment voient leurs parcours professionnels marqués par des épisodes de chômage plus fréquents, souvent longs (plus d'un an de chômage), au détriment de leurs revenus (« travailleurs pauvres » du fait du faible nombre de jours travaillés et non d'un salaire faible) et au détriment de leur qualification. Pour ces populations, le risque d'exclusion du marché de l'emploi est fort. Constamment à la frontière de l'emploi et du non emploi, leur situation est précaire. En ce sens, il existe un risque de segmentation du marché de l'emploi qui prend en France des figures diverses : CDD d'une part, CDI de l'autre, salariés de PME industrielles d'une part, salariés de groupes internationaux de l'autre.

Le groupe de travail du Conseil a aussi mis à profit les travaux du Centre d'analyse stratégique et de sa mission PMQ (Prospective des métiers et qualifications). Ces travaux sont des études prospectives basées sur divers jeux d'hypothèses, dont le but est de dégager les évolutions les plus probables des métiers à l'horizon 2015. La conclusion de ces travaux est double : d'une part, les nombreux départs à la retraite des années à venir ne permettront pas par eux-mêmes de faire reculer massivement le chômage ; d'autre part, faute d'anticipation et d'un effort collectif de qualification, certains métiers risquent de ne pas trouver les salariés à la mesure de leurs besoins, au risque d'une coexistence paradoxale d'un chômage massif et d'offres d'emploi non satisfaites.

Les travaux sur ce chapitre sont en cours de complément, notamment sur la mesure de l'insécurité de l'emploi (insécurité de revenu notamment), sur les causes du sentiment d'insécurité de l'emploi et sur les transitions entre CDD et CDI pour tenter de déterminer dans quelle mesure le CDD est un frein ou un tremplin possible vers le CDI.

2. Les formes juridiques du contrat de travail

Les travaux du groupe de travail du Conseil sur les formes juridiques du contrat de travail ont porté d'une part sur une comparaison internationale des formes de contrat de travail, d'autre part sur la proposition du rapport de Pierre Cahuc et Francis Kramarz d'un contrat de travail unique permettant de supprimer le CDD et d'internaliser dans les entreprises le coût des licenciements.

La comparaison internationale fait le constat que partout le CDI reste le contrat de droit commun mais que ses conditions de rupture sont variables selon le dosage complexe que chaque pays adopte de la période d'essai, des conditions de validité du licenciement, des règles spécifiques aux licenciements économiques et des conditions de séparation. La combinaison propre à la France est d'avoir une période d'essai brève, des conditions de validité du licenciement fondées sur la « cause réelle et sérieuse » qui ne la distinguent pas fondamentalement des autres pays, des licenciements économiques dont les règles ne sont pas plus astreignantes qu'ailleurs sauf en matière d'obligation de reclassement et dont les procédures ne sont pas plus longues qu'ailleurs mais dont l'issue paraît moins prévisible, enfin des conditions de séparation qui se distinguent par une durée de préavis faible, des indemnités légales de licenciement faibles mais des indemnités réelles très disparates en raison d'un recours au juge fréquent.

En ce qui concerne les CDD, les experts auditionnés par le groupe de travail du Conseil font le constat que le CDD n'a pas vraiment de sens dans les pays anglo-saxons où la rupture du contrat à durée indéterminée se fait rapidement mais qu'il est encadré et en général limité dans ses usages dans les pays européens. Quant aux contrats d'intérim, leur utilisation est relativement importante en France (plus de 2% de la population active, contre moins de 1% dans la plupart des pays, sauf les Pays-Bas – 2,5% - et le Royaume-Uni – plus de 5%) bien qu'elle ne soit pas moins encadrée par le droit. Au final, l'usage qui est fait des diverses formes de contrats de travail, au-delà de leurs caractéristiques légales, est déterminant dans la structuration du marché de l'emploi.

Sur la question du contrat de travail unique, le document relève qu'une telle forme de contrat remettrait profondément en cause des pans du droit du travail et qu'il peinerait à atteindre les objectifs de sécurisation des parcours qu'il s'assigne : il n'empêcherait pas le recours à des contrats limités qui peuvent par ailleurs avoir leur légitimité, il ne limiterait pas le recours au juge en cas de séparation contentieuse, enfin un système de taxation des licenciements serait difficile à généraliser et risquerait de fragiliser les entreprises en difficulté.

Toutefois, sur ce sujet, le Conseil a retenu que plusieurs objectifs recherchés par le contrat unique étaient souhaitables, même si des désaccords importants apparaissent sur quelques autres ainsi que sur la manière de les atteindre. Il a donc décidé de dépasser le débat « pour » ou « contre » le contrat unique, en étudiant notamment la réglementation du licenciement et le mode de couverture de l'assurance-chômage.

3. L'accompagnement des demandeurs d'emploi et des restructurations

Ce chapitre contient quatre volets : le placement des demandeurs d'emploi, l'assurance chômage, la politique d'insertion et les restructurations.

Le volet sur le *placement des demandeurs d'emploi* examine d'abord les réformes récentes du service public de l'emploi (SPE) visant un suivi individualisé des demandeurs d'emploi et un rapprochement opérationnel de l'ANPE et de l'Unédic. Si ces réformes vont dans le bon sens, le document insiste sur la nécessité de leur évaluation systématique, rigoureuse et indépendante ainsi que sur la nécessité de s'attacher avant tout à mieux servir les demandeurs d'emploi en partant de leurs besoins, ce qui passe par la poursuite du rapprochement de l'ANPE et de l'Unédic, quelle que soit la forme prise par ce rapprochement.

Sur le volet de *l'assurance chômage*, le document d'étape présente d'abord les limites inhérentes au système d'assurance : un caractère pro-cyclique qui réduit les fonds disponibles en période de montée du chômage, l'indemnisation d'un demandeur d'emploi sur deux seulement, le manque de coordination entre assurance chômage et aides d'insertion. Ces limites appellent au moins deux types de questions dans la perspective d'une remise à plat du système : quelles finalités assigner à l'assurance chômage ? quels moyens seraient à même de les atteindre, notamment en termes de financement et de coordination des institutions concernées ? Par ailleurs, le document étudie la question des droits et des devoirs des demandeurs d'emploi et préconise, comme bien d'autres rapports, un meilleur contrôle des demandeurs d'emploi ainsi qu'une clarification de la notion d'emploi convenable.

Sur le volet de *l'insertion*, le document fait le point sur les divers contrats aidés disponibles et note qu'un effort de simplification a déjà été réalisé. Un équilibre doit être trouvé entre un dispositif d'ensemble simple et stable dans le temps, et la nécessité de répondre à la diversité des besoins en matière d'insertion.

Enfin, sur le volet des *restructurations*, le document étudie les réformes récentes allant dans le sens d'une meilleure anticipation par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et d'un meilleur accompagnement par de nouvelles formes de contrats telles que le Contrat de reclassement personnalisé (CRP) ou le Contrat de transition professionnelle (CTP). La nécessité de soutenir les dispositifs de coordination locale, ainsi que les dispositifs visant à mutualiser les moyens au niveau des branches ou des territoires afin que les PME puissent aussi anticiper leurs besoins et bénéficier de dispositifs de soutien, apparaît de façon très évidente.

Le Conseil va compléter ce chapitre, notamment sur les finalités et les moyens du service public de l'emploi, ANPE et assurance-chômage, et sur les difficultés concrètes de mise en œuvre de la GPEC.

Décret de création du Conseil d'orientation pour l'emploi

Décret n°2005-326 du 7 avril 2005 portant création du Conseil d'orientation pour l'emploi (JORF du 8 avril 2005)

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et du ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu la Constitution, notamment son article 37 ;

Le conseil des ministres entendu,

Article 1

Il est créé auprès du Premier ministre un Conseil d'orientation pour l'emploi.

Article 2

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a pour missions :

- 1° De formuler, à partir des études et des analyses disponibles, un diagnostic sur les causes du chômage et d'établir un bilan du fonctionnement du marché du travail, ainsi que des perspectives à moyen et long terme pour l'emploi ;
- 2° D'évaluer les dispositifs existants d'aide à l'emploi, aux parcours professionnels et à la formation, en s'appuyant en particulier sur les expériences locales et les réformes menées à l'étranger, notamment dans les différents Etats de l'Union européenne ;
- 3° De formuler des propositions afin de lever les obstacles de toute nature à la création d'emplois, d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi et d'accroître l'efficacité des différents dispositifs d'incitation au retour à l'emploi.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi peut en outre être saisi de toute question par le Premier ministre et par les ministres chargés du travail et de l'économie.

Les rapports et recommandations établis par le Conseil d'orientation pour l'emploi sont communiqués au Parlement et rendus publics.

Article 3

Modifié par Décret n°2006-1033 du 22 août 2006 art. 5 (JORF 23 août 2006).

Le Conseil d'orientation pour l'emploi est composé de cinquante et un membres, répartis comme suit :

1° Quatorze membres représentant les partenaires sociaux :

- a) Deux membres désignés par la Confédération générale du travail (CGT) ;
- b) Deux membres désignés par la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- c) Deux membres désignés par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- d) Un membre désigné par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- e) Un membre désigné par la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;

- f) Deux membres désignés par le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- g) Un membre désigné par la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- h) Un membre désigné par l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
- i) Un membre désigné par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
- j) Un membre désigné par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) ;

2° Deux députés et deux sénateurs respectivement désignés par le président de l'Assemblée nationale et par le président du Sénat ;

3° Deux membres du Conseil économique et social désignés par le président du Conseil économique et social ;

4° Un représentant de l'Association des maires de France (AMF), un représentant de l'Assemblée des départements de France (ADF), un représentant de l'Association des régions de France (ARF) ;

5° Douze représentants des administrations et organismes chargés d'une mission de service public :

- a) Le commissaire au Plan ;
- b) Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- c) Le directeur général du travail ;
- d) Le directeur du budget ;
- e) Le directeur des politiques économiques à la direction générale du Trésor et de la politique économique ;
- f) Le directeur général des entreprises ;
- g) Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ;
- h) Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques ;
- i) Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ;
- j) Le directeur général de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
- k) Le directeur général de l'UNEDIC ;
- l) Le directeur de la sécurité sociale ;

6° Le président du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale ;

7° Quinze personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience et nommées par le Premier ministre.

Le Premier ministre nomme le président et le vice-président du Conseil d'orientation pour l'emploi parmi les membres mentionnés au 7°.

Les membres autres que ceux énumérés aux 5° et 6° sont nommés pour une durée de trois ans. Toutefois, les désignations prévues au 2° sont renouvelées après chaque élection générale en ce qui concerne les députés et après chaque renouvellement triennal du Sénat en ce qui concerne les sénateurs. Toute personne ayant perdu la qualité en raison de laquelle elle a été nommée cesse d'appartenir au Conseil.

Article 4

Le Conseil d'orientation pour l'emploi se réunit sur convocation de son président. Les membres ne sont pas autorisés à se faire représenter et siègent personnellement lors des réunions du Conseil.

Article 5

Sauf dispositions législatives contraires, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat sont tenus de communiquer au Conseil d'orientation pour l'emploi les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui apparaissent nécessaires à ce conseil pour l'exercice de ses missions. Le Conseil leur fait connaître ses besoins afin qu'ils soient pris en compte dans les programmes de travaux statistiques et d'études de ces administrations et de ces établissements.

Article 6

Le ministre chargé du travail nomme le secrétaire général du Conseil d'orientation pour l'emploi. Le secrétaire général assure, sous l'autorité du président, l'organisation des travaux du Conseil ainsi que l'établissement de ses rapports. Il est rattaché aux services du Commissariat général du Plan.

Article 7

Le Premier ministre, le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Président de la République,
Jacques Chirac

Le Premier ministre,
Jean-Pierre Raffarin

Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,
Jean-Louis Borloo

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,
Thierry Breton