



Résumé

Le modèle social hérité des Trente Glorieuses n'a pas su s'adapter

L'écart entre le modèle social français idéalisé des années 1960 et 1970 et la réalité actuelle est grandissant. Notre modèle social s'est imposé dans un contexte de forte croissance, dans

lequel l'emploi était encore en majorité masculin et industriel, où le pays était soumis à une faible internationalisation des échanges et à des mouvements de salariés qualifiés limités. Il s'est appuyé sur deux piliers principaux : un syndicalisme fort et une régulation étatique importante. Les tendances historiques et économiques récentes (mondialisation ; élargissements successifs de l'Union européenne ; bouleversements technologiques ; évolutions sociales ; chômage de masse, etc.) ont fait voler en éclats ces deux piliers.

Le marché du travail français est rigide et dual

Nous aurions pu, collectivement, remettre à plat notre système de régulation et trouver des sources d'inspiration dans les modèles scandinaves de *flexisécurité*. Malheureusement, cela n'a pas été le cas. Nous avons conservé les régulations des années 1960 dans leurs grandes lignes, mais sur une base de plus en plus étroite de salariés. La France s'illustre ainsi par un marché du travail particulièrement rigide et dual qui crée des effets de seuil sécurisants pour ceux qui sont du bon côté de la barrière (les salariés en CDI et les personnels statutaires de la fonction publique) et exclut ceux qui multiplient contrats courts et périodes d'inactivité, avec une augmentation notable des formes atypiques d'emplois – en particulier chez les jeunes.

Le droit du travail est devenu extrêmement dense et complexe

Dans le même temps, ces tendances se sont accompagnées d'une augmentation du volume des lois et réglementations et le Code du travail a vu sa complexité augmenter considérablement. Le Bureau international du travail recense ainsi en France 5 151 références relatives au droit du travail (textes législatifs ou réglementaires, décrets ou accords de branche) à comparer avec 2 399 en Suède ou encore 710 en Suisse. On observe une certaine frénésie de changement puisque on ne compte

pas moins de 2 370 dispositifs nouveaux en matière de droit du travail entre 2000 et 2012.

Les salariés français sont parmi les plus insatisfaits

Le Code du travail français est dense, mais remplit-il encore sa fonction protectrice ? Les salariés français sont globalement plus insatisfaits de leur emploi que leurs pairs européens, et sont parmi les plus stressés au monde (plus de 70 % des salariés considèrent que le stress au travail affecte leur santé).

Le constat semble d'autant plus paradoxal que, selon de nombreux indicateurs objectifs, les conditions de travail sont en apparence favorables aux salariés : par rapport aux autres Européens, les Français travaillent moins d'heures, sont moins souvent mobilisés le week-end, et ont généralement des rythmes de travail moins soutenus. De plus, les salariés en CDI comme ceux des grandes entreprises sont ceux qui se disent les plus stressés.

Le manque de mobilités choisies et de dialogue sont générateurs de stress

La France apparaît comme le pays le plus mal classé de l'ensemble des pays de l'OCDE en ce qui concerne les relations entre employeurs et employés. Les partenaires sociaux n'y sont pas non plus une alternative au besoin de dialogue puisque les salariés français sont parmi les plus méfiants vis-à-vis des organisations syndicales.

De multiples propositions ont été formulées pour améliorer la situation au sein des entreprises et faire des questions de stress et de santé au travail une de leurs priorités stratégiques. Un autre volet, moins mis en avant dans la question du stress au travail est celui de la difficulté des salariés à effectuer des mobilités et à changer d'emploi. C'est notamment sur cet aspect, ainsi que sur la faiblesse du dialogue au sein des entreprises, que se penche cette étude en démontrant à travers des comparaisons internationales que le manque de mobilité et la rigidité de notre droit du travail sont générateurs de stress. Le fait que des salariés restent longtemps dans le même environnement de travail n'est certainement pas un facteur négatif en soi. Au contraire, cela contribue à la création de capital social et à la qualité des relations, du moins en théorie. En revanche, lorsque cette faible mobilité est subie, plutôt que choisie, le fait de ne pas pouvoir changer d'environnement professionnel lorsque les relations se dégradent conduit mécaniquement à du stress et des tensions.

Les propositions de l'Institut Montaigne

Faire des mobilités professionnelles un choix et une assurance

Les réflexions devraient porter en priorité sur les dispositifs permettant d'accompagner les mobilités professionnelles des salariés, afin qu'elles jouent leur rôle d'assurance contre les situations de conflit ou de désaccord.

Proposition 1 : Encourager les départs volontaires

Inciter les salariés à ne pas passer par la rupture conventionnelle mais à partir volontairement, en finançant dans ce cas et partiellement les éventuelles pertes de salaires subies lors d'une nouvelle carrière professionnelle avec une ancienneté moindre grâce à un système de compléments salariaux dont le coût est estimé entre 200 millions d'euros à maximum 1,5 milliard d'euros, chiffre relativement faible quand il s'agit de sécuriser les parcours professionnels.

Proposition 2 : Améliorer le système de rupture conventionnelle à travers des *bonus-malus*

Quand le dispositif de complément salarial n'est pas utilisé, consolider le principe de la rupture conventionnelle permettant les mobilités choisies à travers un système de *bonus-malus* pour les employeurs qui y ont recours afin de ne pas faire peser le coût de certains comportements opportunistes sur la collectivité.

Accompagner les salariés en amont, par une formation professionnelle renouvelée

Faute de formation adaptée, les salariés ne peuvent pas prétendre à d'autres emplois et se retrouvent devoir subir leur environnement. Afin de faire des mobilités une option de plus dans l'espace des possibles, pas une contrainte de plus, on peut notamment faire deux recommandations, dans le cadre du système actuel de formation.

Proposition 3 : Faire varier le montant de l'obligation légale en fonction d'objectifs ciblés

Diminuer le montant de cotisation obligatoire quand les entreprises forment un plus grand nombre de salariés, notamment ceux qui sont les plus susceptibles de passer par la case chômage (intérimaires, précaires, moins qualifiés).

Proposition 4 : Offrir des formations portables et certifiées

Offrir aux salariés davantage de formations portables d'un secteur à l'autre et certifiées. Les formations doivent pouvoir être valorisées d'un secteur à l'autre par leur contenu (connaissances dites générales telles que l'anglais, la gestion-comptabilité, le management, etc.) et par leur certification et leur caractère diplômant. D'une manière générale, toute initiative visant à évaluer la qualité de ces formations par des opérateurs indépendants et rigoureux serait heureuse.

Baser les droits sur l'ancienneté dans la carrière, pas sur l'ancienneté dans l'entreprise

Le système actuel est principalement basé sur des droits à l'ancienneté dans l'emploi, sources de crispations sur le devenir du salarié dès lors que son emploi est menacé. Ce système ne les incite pas non plus à la mobilité, puisqu'un changement d'emploi remet les compteurs à zéro. Il est nécessaire de sortir de ce système et d'accumuler des droits à l'ancienneté dans la carrière professionnelle, c'est-à-dire depuis l'entrée sur le marché du travail.

Proposition 5 : Faciliter l'accès à des congés formation ou reconversion

En matière de formation d'une part, à partir d'un certain temps de carrière professionnelle cela implique par exemple que l'on puisse plus facilement qu'actuellement prendre un congé formation ou reconversion. Le coût induit pour les entreprises serait compensé par les autres réformes sur la formation (dont les obligations de cotisation seraient moindres) et sur les contrats de travail, assouplis dans une réforme ambitieuse.

Proposition 6 : Ouvrir les droits à l'assurance-chômage en fonction de l'ancienneté dans la carrière

En matière d'assurance-chômage, les droits seraient ouverts, non pas à partir des salaires des douze derniers mois comme dans le cas de l'allocation de retour à l'emploi, mais sur les cotisations versées depuis le début de la carrière, comptabilisées en même temps que les droits à la retraite. Ce dernier dispositif aurait en particulier le mérite de diminuer le risque de fraude à l'assurance : des fiches de paie artificiellement élevées, voire fausses, sur les douze derniers mois, permettent d'augmenter l'indemnité de chômage payée par la collectivité.