

## Contributions au débat 2017 -2027 - « Quels leviers pour l'emploi ? »

### Trois questions à Gilbert CETTE

Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences économiques de l'Université d'Aix-Marseille

#### **1 - Que vous inspire le diagnostic posé par France Stratégie dans sa note « Quels leviers pour l'emploi ? », sur le positionnement de la France en termes de qualité /quantité de l'emploi ?**

Ce diagnostic est très juste. Il est d'ailleurs celui de nombreux observateurs de la situation et du fonctionnement du marché du travail en France. Cependant, peut-être ne souligne-t-il pas assez, au début du diagnostic, que la France fait partie des très rares pays développés souffrant d'une situation de chômage massif. Ces pays sont rares : essentiellement l'Europe du sud (Italie, Espagne, Grèce et Portugal) et... la France. La crise, qui a frappé tous les pays, ne peut être invoquée pour expliquer cette situation. Il convient donc de caractériser les spécificités des rares pays, et parmi eux la France, qui demeurent en chômage massif. Cela renforce naturellement la pertinence de la comparaison des mécanismes de fonctionnement du marché du travail avec cette très grande majorité d'autres pays qui ne sont jamais demeurés durablement dans une situation de chômage massif, comme nous le faisons. Or, ces pays ne sont pas nécessairement plus inégalitaires, moins vertueux en termes de soldes publics... Mais ces pays ont tous des modalités de fonctionnement du marché du travail, entre autres, différentes de celles que nous connaissons.

#### **2 - France Stratégie souligne que la France a fait le choix depuis 25 ans d'un salaire horaire minimum relativement élevé, compensé par des exonérations importantes de cotisations sociales (et autres subventions à l'emploi) pour les bas salaires.**

**Cet arbitrage peut-il être pérenne ? Quelle orientation voyez-vous à 10 ans pour cette politique ?**

Cette analyse est celle de nombreux travaux antérieurs, et par exemple celle du rapport que Pierre Cahuc, Andre Zylberberg et moi avons publié en 2008. Les gouvernements de gauche comme de droite qui se sont succédés en France depuis 1993 ont tous, par leurs décisions de développer des baisses des taux de contributions sociales des entreprises ciblées sur les bas salaires, reconnu que le niveau du SMIC pouvait être préjudiciable pour l'emploi des personnes les moins qualifiées. Le coût de ces politiques est important : sans parler du CICE, plus de 1% du PIB, autrement dit plus de deux fois le cout des politiques de lutte contre la pauvreté via des revenus minimum (RSA et prime d'activité essentiellement). Or, nous savons que le salaire minimum est un outil inefficace pour lutter contre la pauvreté, dont les deux principaux facteurs sont le nombre d'heures travaillées et les charges familiales. Ces orientations contribuent avec d'autres à la situation française : certes moins d'inégalités salariales que dans d'autres pays, mais simultanément de fortes inégalités de revenus, que les politiques massives de prélèvement et de redistribution abaissent à des niveaux seulement équivalents à ceux des pays anglo-saxons. Le constat d'une grande inefficacité doit ici être souligné. D'autant que, par ailleurs, une dimension essentielle est le plus souvent oubliée : celle de la mobilité salariale et, au-delà, de la mobilité sociale. C'est une chose d'être au salaire minimum, c'en est une autre, plus grave, d'y rester parce que les dispositifs ciblés devant permettre un renforcement de la

mobilité salariale (formation professionnelle...) sont peu performants et que de multiples dispositifs réduisent même la mobilité salariale et sociale, dans les domaines des politiques sociales, fiscales ou même dans le déploiement des garanties sociales. Sauf en ce qui concerne la formation professionnelle, ce dernier aspect n'est sans doute pas assez souligné dans la note de France Stratégie.

**3 - La note de France Stratégie évoque également les leviers réglementaires de la politique de l'emploi (durée et contrat de travail, dialogue social) qui semblent plus jouer sur la segmentation que sur le niveau de l'emploi.**

**Quelles évolutions dans la réglementation du marché du travail vous semblent à même d'améliorer la situation de l'emploi dans sa double dimension quantitative et qualitative ? Avec quelles modalités ?**

Le diagnostic de France Stratégie reprend ici aussi celui de nombreux travaux antérieurs. Concernant la durée du travail, il apparaît clairement que la question du financement est essentielle : en cette période de faibles gains de productivité, les préférences spontanées vont le plus souvent vers des gains de pouvoir d'achat. Les débats sur le contrat de travail sont, eux, généralement assez confus. Les propositions opérationnelles n'ont souvent pas beaucoup à voir avec le contrat de travail, et portent par exemple sur la responsabilisation des entreprises via des contributions chômage liées à leur gestion de l'emploi. Et quand elles portent plus spécifiquement sur la nature du contrat, elles deviennent alors très floues (il faut atténuer l'écart de protection entre CDD et CDI...) ou contradictoires avec le droit supranational qui s'impose naturellement à nous. La question du dialogue social est plus complexe. La relation entre la qualité de ce dialogue et le fonctionnement du marché du travail est difficile à caractériser de façon générale : on en reste souvent à des comparaisons monographiques et descriptives entre pays. La faiblesse du taux de syndicalisation en France est le miroir du très faible espace décisionnel laissé aux partenaires sociaux via la négociation collective. Le renforcement du rôle de la négociation contribuera à élever le taux de syndicalisation. La décentralisation décisionnelle que Jacques Barthelemy et moi préconisons dans de nombreux travaux vise à renforcer le rôle des partenaires sociaux, plus à même de traduire en décisions concrètes les arbitrages à faire entre la protection des salariés et l'efficacité économique. On en a vu le résultat dans de nombreux pays qui nous entourent, et par exemple en Allemagne où l'emploi a été grâce à cela très résilient en 2009. Les illustrations en sont ici très nombreuses. Les modalités précises de cette décentralisation décisionnelle sont détaillées par Jacques et moi dans notre dernier rapport, publié en 2015. Les difficultés en ce domaine sont en grande part culturelles : les rares pays qui connaissent un fort taux de chômage structurel sont aussi ceux dans lesquels les normes réglementaires sont souvent considérées comme plus à même de protéger les salariés que les normes conventionnelles et donc décidées par les partenaires sociaux. Il y a là un refus de responsabiliser les partenaires sociaux, étonnant d'ailleurs quand il est relayé par certains syndicats. Pourtant, peut-on soutenir que la protection des salariés et, au-delà, des actifs est plus forte en France que, par exemple, dans les pays scandinaves, nordiques ou rhénans ? Je ne le crois pas, bien au contraire.

**G.Cette**