

ASSEMBLÉE NATIONALE

21 septembre 2023

POUR LE PLEIN EMPLOI - (N° 1673)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° 285

présenté par

Mme Garin, M. Peytavie, Mme Rousseau, Mme Taillé-Polian, Mme Arrighi, M. Bayou, Mme Belluco, M. Ben Cheikh, Mme Chatelain, M. Fournier, M. Iordanoff, M. Julien-Laferrière, Mme Laernoës, M. Lucas, Mme Pasquini, Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Sas, Mme Sebaihi, M. Taché et M. Thierry

ARTICLE 7

Supprimer les alinéas 5 et 6.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 7 du projet de loi aura pour effet de changer la nature du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et donc également de sa déclinaison régionale le PRIC, à l'origine ciblé vers les publics les plus éloignés de l'emploi et les jeunes. L'article 6122-1 ainsi visé par les alinéas 5 et 6 orientait les politiques de formation en particulier vers les « jeunes sortis du système scolaire sans qualification », les personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat et les personnes en situation d'illettrisme. Ces orientations vertueuses semblent relativement adaptées pour offrir une porte de sortie aux 1,4 million de jeunes ni en emploi, ni en étude, ni en formation dans le pays. Elles étaient également soucieuses d'améliorer la qualification des personnes au faible niveau de diplôme afin de leur offrir des opportunités d'embauche plus qualifiées et permettre une sortie de la trappe à précarité que peut constituer la multiplication des emplois précaires pour les personnes à faible qualification.

Ces orientations sociales sont remplacées dans l'article 7 par une philosophie adéquationniste, en phase avec les préoccupations du Gouvernement concernant l'appariement des travailleurs avec les emplois vacants et les secteurs en tension.

Pourtant, le législateur ne peut ignorer que le manque de qualification des demandeurs d'emploi n'est pas la raison principale des difficultés de recrutement dans les secteurs en tension.

En réalité, selon Pôle Emploi, la grande majorité des projets de recrutement aboutissent et la part des abandons de recrutement, faute de candidats adéquats, n'est que de 6 % en 2022.

Or les abandons de recrutement ne signifient pas que les employeurs n'ont pas reçu de candidatures. Au contraire, les études précisent que, dans la majorité des cas, les recruteurs ont bien reçu des candidatures, mais pour les deux tiers des employeurs ayant eu à « souffrir » (65 %) d'une offre non pourvue, c'est « le manque de motivation des candidats » qui est avancé en premier, devant le manque d'expérience, le manque de compétences et l'insuffisance de la formation.

Et ce manque de motivation est dû aux conditions de travail dégradées qui accompagnent ces emplois. Ainsi, 75 % des employeurs mettent en avant la nature du poste proposé pour expliquer leur difficulté de recrutement (pénibilité du travail, problèmes de rémunération, d'horaires, d'accès au lieu de travail ou encore déficit d'image du poste ou de l'entreprise en général).

Selon la DARES, « ...le manque d'ajustement à la hausse des salaires de la part des employeurs pourrait être à l'origine de la persistance des problèmes d'appariement, en n'incitant pas les personnes en recherche d'emploi ayant les compétences requises à postuler sur ces emplois. ».

Ainsi, l'article 7 modifie les orientations de la politique de formation, sans s'attaquer au véritable problème que constitue la dégradation des conditions de travail. Depuis les réformes de l'assurance chômage, en passant par la réforme des retraites, le Gouvernement place la charrue avant les bœufs en renforçant ses politiques d'activation des chômeurs dans l'unique but de forcer le plus de monde possible à accepter n'importe quel emploi, ce qui constitue le fond de toutes les politiques d'activation agressive d'après l'ensemble des études disponibles.

Mais ces politiques servent surtout à éviter de faire peser la charge sur les employeurs en les incitant à améliorer leurs conditions de travail.

Le résultat :

- ce sont des salaires qui ne suivent pas l'inflation car le Gouvernement incite aux primes non pérennes,
- c'est la deuxième place en Europe derrière la Croatie dans le classement des pays ayant le plus fort taux de contrats courts selon Eurostat,
- ce sont des indicateurs de conditions de travail et d'emplois avec des écarts de 17 % par rapport à la moyenne européenne selon l'EWCTS sur les risques physiques au travail soit bien plus que l'Italie, l'Allemagne, la Pologne, la Suède ou même le Royaume-Unis,
- C'est 34 % des français qui déclarent que leur emploi implique des postures douloureuses contre 22 % en Allemagne, 17 % au Danemark et 15 % en Pologne selon Eurofound,
- c'est 49 % des salariés qui souffrent d'anxiété au travail contre seulement 12 % en Allemagne, 7 % au Danemark et 32 % aux Pays-Bas,
- c'est 45 % seulement des français qui jugent leur rémunération juste contre 68 % des allemands, 65 % des danois et 66 % des néerlandais,

- c'est une intensification du travail importante au fil du temps puisque selon la DARES, l'exposition à au moins trois contraintes physiques concerne 34 % des salariés en 2016 alors qu'ils n'étaient que 12,1 % en 1984,

- c'est une explosion des burn-out, une perte de sens et des démissions qui augmentent dans tous les secteurs durablement en tension.

Il n'y a pas qu'un problème d'appariement, il y a un problème majeur autour des conditions de travail dans ce pays et aucun article de ce projet de loi ne s'y attelle.

Pire, le présent article ne permettrait guère la mise en place de formations qualifiantes et certifiantes offrant une réelle élévation des qualifications et compétences, garantie d'une mobilité professionnelle non subie.

Afin de garantir une orientation des politiques de formations vers les jeunes NEET, et de continuer à garantir une élévation des qualifications et compétences à toutes et tous, cet amendement se propose de supprimer les modifications apportées à l'article L6122-1 via les alinéas 4 et 5.