

Le programme EVA (Entrée dans la Vie Active), "Le plein emploi, le bon emploi" : contribution au projet socialiste.

Dans le cadre des travaux de la commission nationale du projet socialiste, Martine AUBRY, Jean-Marc GERMAIN et Pierre-Alain MUET ont déposé la contribution suivante, intitulée "Le plein emploi, le bon emploi". Elle dresse un diagnostic et formule des propositions pour une croissance plus forte et plus riche en emplois, pour développer la formation et pour sécuriser les parcours professionnels.

I - LE DIAGNOSTIC

Le bilan de la droite depuis 2002 en matière économique et sociale est un terrible fiasco. Croissance molle, commerce extérieur dans le rouge, hausse record de l'endettement, baisse des heures travaillées, stagnation de l'emploi, hausse du chômage, développement de la précarité....

Trois ans et demi de perdus pour l'emploi

L'emploi marchand n'a progressé que de 6 600 depuis juin 2002 contre 1 800 000 entre 1997 et 2002. Même l'année 2005, avec une hausse de 60 000 emplois marchands, n'arrive pas au niveau des piètres années Balladur-Juppé (80 000 créations d'emploi annuelles). Cela ne s'explique en rien par la conjoncture internationale puisqu'au contraire celle-ci, avec 4,4%, a même gagné un point, tant par rapport à la période 1993-1997, qu'aux années 1997-2002 qui étaient au même niveau de 3,2/3,3% de croissance du PIB.

Une baisse récente du chômage largement factice

Le chômage a augmenté de 82 000 depuis mai 2002 : hausse de 250 000 entre mai 2002 et mars 2005, puis baisse de 180 000 entre mars 2005 et décembre 2005. Le chiffre de janvier est en progression de +16 000.

La baisse observée au cours du second semestre 2005 a de quoi surprendre dans un contexte d'aussi faibles créations d'emploi. Elle ne vient pas des contrats aidés, qui ont à nouveau baissé en 2005. Malgré le redressement de fin d'année, les nouveaux contrats aidés (CAE, Contrat d'avenir, Contrat de professionnalisation...) n'ont pas été créés en nombre suffisant pour remplacer ceux qui ont été supprimés (CES, CEC, contrat de qualification, emplois-jeunes....).

Beaucoup de chômeurs ont disparu des fichiers de l'ANPE, sans pour autant retourner à l'emploi. Il y a trois raisons à cela : l'augmentation massive des radiations administratives ; la réduction des durées d'indemnisation ; et enfin, la baisse de la population active liée à l'accélération des départs en retraite. Depuis des années, les arrivées sur le marché du travail étaient beaucoup plus nombreuses que les départs, l'écart étant en moyenne de 150 000/an. Il fallait donc au minimum 150 000 créations d'emploi pour faire baisser le chômage. On sait depuis longtemps que le départ en retraite de la génération du baby-boom va inverser durablement la situation, les départs devenant plus nombreux que les arrivées à partir de 2008. Ce phénomène a été avancé dans le temps par la possibilité de liquider une retraite à taux plein avant 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler tôt .

Les enquêtes emplois de l'INSEE, qui mesurent le chômage à partir des déclarations des intéressés et non des inscriptions donnent une image plus conforme à la réalité. Les résultats de 2005 qui viennent d'être publiés montrent que le chômage considérablement augmenté depuis 2002, bien plus que ne l'indique la statistique officielle : l'INSEE estime qu'il y avait en 2005 (moyenne) 2 717 000 chômeurs contre 2 396 000 en 2002, soit 321 000 chômeurs supplémentaires. Les jeunes seraient les plus touchés par cette hausse, le

taux de chômage des 15-29 ans passant de 14,7% à 17,3%.

Les vraies raisons du chômage

Contrairement à ce que dit la droite, notre pays n'a pas besoin de plus de déréglementation du marché du travail, il a besoin de plus d'emplois, plus de formation et moins de précarité. C'est ainsi que nous retrouverons le chemin du plein emploi.

La première cause du chômage, cela paraît une évidence mais il faut le redire, c'est une insuffisance de croissance et d'emplois.

La deuxième cause est moins connue mais tout aussi importante est un déficit de formation. Alors que beaucoup de pays de l'OCDE ont pris le virage de l'éducation de masse dans les années 1960-1970, il a fallu attendre en France les années 1980 et l'arrivée de la gauche (objectif 80% d'une classe d'âge au BAC). Le résultat est que la proportion de personnes, parmi les 25-64 ans, n'ayant pas dépassé la troisième est de 36% en France contre par exemple 18% au Danemark, 17% en Suède, en Allemagne et au Canada et 13% aux Etats-Unis. Or au-delà de son objet propre, la formation, initiale comme professionnelle est un élément absolument majeur du retour au plein emploi. En effet le taux d'emploi des personnes ayant le niveau BAC ou plus est de 82%, alors qu'il n'est que de 58% pour ceux ayant arrêté le lycée. Le taux de chômage est actifs sans diplôme est de 15%, contre 6% pour ceux ayant le niveau BAC+2 ou plus.

La montée de la précarité

Alors que nous avons réussi à inverser la courbe du RMI après 10 ans de hausse continue, celui est reparti à la hausse depuis 2003. Les emplois précaires ont également fortement progressé entre 2002 et 2005 : +59 000 CDD, 65 000 contrats d'intérim, soit 10% de l'emploi salarié. Le sous-emploi (personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus) gagne également du terrain et concerne désormais 1 300 000 personnes (100 000 de plus qu'en 2002). La troisième cause du chômage est la précarité des emplois. Alors que nous avons réussi à inverser la courbe du RMI après 10 ans de hausse continue, celui est reparti à la hausse depuis 2003 et dépasse désormais les 1,1 millions.

Les emplois précaires ont également fortement progressé entre 2002 et 2005 : +59 000 CDD, 65 000 contrats d'intérim, soit 10% de l'emploi salarié. Le sous-emploi (personnes à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus) gagne également du terrain et concerne désormais 1 300 000 personnes (100 000 de plus qu'en 2002).

Le défi du remplacement des départs en retraite.

Nous avons depuis des années 750 000 arrivées de jeunes sur le marché du travail pour 600 000 départs en retraite. Les départs en retraite de la génération du baby-boom (nés à partir de 1945-46) vont atteindre 800 000/an.

Notre économie va devoir remplacer 200 000 personnes supplémentaires par an. C'est une opportunité pour faire baisser le chômage, mais on sait qu'il n'y a aucun automatisme. Il y a un décalage entre les caractéristiques des emplois à pouvoir (qualifiés) et le niveau de formation et de qualification des chômeurs. C'est donc une mise à niveau et en mouvement de l'ensemble de la population en âge de travailler auxquelles nous devons procéder pour réussir.

II - LES PROPOSITIONS

Aujourd'hui comme hier, l'emploi reste notre première priorité. Et pour créer massivement des emplois, il nous faut à la fois plus de croissance, et une croissance plus tournée vers l'emploi. Le gouvernement Jospin a fait la démonstration que les politiques économiques et les politiques sociales vont de pair et se renforcent mutuellement. Il n'y a pas de croissance dynamique sans créations d'emploi multiples, sans progression soutenue du pouvoir d'achat. A l'opposé, les politiques d'emplois seraient impuissantes à faire baisser le chômage sans la croissance.

Mais nous pensons aussi que nous devons aller plus loin qu'entre 1997 et 2002. Si nous voulons une baisse du chômage durable et encore plus profonde, si nous voulons réellement retrouver le plein emploi, nous devons aussi développer massivement la formation et sécuriser les parcours professionnels.

1 - Une croissance plus forte

Depuis 2002, la France connaît une croissance faible, sans dynamique interne ni du côté de l'emploi, ni du côté des revenus individuels. Notre compétitivité s'est en outre fortement dégradée comme en témoigne l'ampleur du déficit commercial en 2005. La France abordera l'année 2007 avec un déficit de croissance accumulé qui représente un « écart à la production potentielle » que les instituts de conjoncture évaluent entre 1,5 et 3 points de PIB. Pour autant ce déficit de croissance ne se résorbera pas spontanément.

Les projections macroéconomiques à moyen terme montrent en effet que l'évolution spontanée de l'économie, ne conduirait au cours des prochaines années qu'à une croissance au mieux proche de 2 % et à une baisse modérée du chômage résultant principalement de la stagnation de la population active induite par l'ampleur des départs en retraite. Un tel scénario ne peut conduire, ni à retrouver le plein emploi d'ici la fin de la législature, ni à dégager les marges de manœuvre nécessaires à la réduction des inégalités.

Un scénario volontariste relançant les moteurs internes de la croissance qui ont fait cruellement défaut à notre pays depuis 2002 - la création d'emploi, l'innovation et l'investissement -, pourrait permettre en revanche une croissance proche de 3 % pendant plusieurs années et ramener le taux de chômage à 5 % en fin de législature. C'est notre objectif, car nous ne nous résignons pas à une croissance faible sans création d'emplois.

Il faut donc combiner une action forte en direction de la demande par la création d'emploi et la hausse des revenus salariaux et une augmentation de notre potentiel de croissance par un investissement massif dans l'innovation.

a) Une augmentation du pouvoir d'achat. La croissance sans redistribution du pouvoir d'achat aux salariés n'est pas une croissance durable. Le pouvoir d'achat alimente la consommation, la croissance et l'emploi. Pour cela nous voulons :

- ▶ développer la négociation sociale (notamment sous l'impulsion d'une conférence nationale annuelle tripartite),
- ▶ porter le SMIC à 1500 Euros au moins sur l'ensemble de la législature,
- ▶ augmenter les salaires nets les plus modestes dans le cadre de la réforme de l'ensemble CSG, Prime pour l'emploi et Impôt sur le revenu.

b) Un état développeur qui assume pleinement ses responsabilités :

- ▶ en définissant des priorités de souveraineté et en répondant aux grands besoins du futur (énergie, environnement, santé). A l'intérieur de ces domaines des priorités sectorielles peuvent être identifiées : activités spatiales, énergies renouvelables, systèmes de communication, sécurité informatique, pharmacie et biotechnologies etc....
- ▶ en mettant en œuvre une stratégie industrielle nationale en relation avec les régions, notamment par le développement de pôles de recherche et d'innovation associant les universités, les centres de recherche, les entreprises et les collectivités locales,
- ▶ en développant les participations publiques dans le capital des jeunes entreprises innovantes par la création d'un fonds public de participation (capital risque) en relation avec les collectivités locales (régions, agglomérations ...)
- ▶ en favorisant la croissance des entreprises moyennes. La France connaît un déficit d'employeurs plus que de créateurs. L'emploi passe principalement par des entreprises qui grandissent. Or l'Etat s'intéresse aux deux extrémités du système productif : la création d'entreprises et les grands groupes qui bénéficient de l'essentiel des aides publiques. Nous voulons réorienter des aides et les commandes publiques vers les PME ; sécuriser des opérations de fusions-acquisitions, souvent destructrices du tissu économique (70% d'échecs) ; favoriser les financements tout au long de la vie des entreprises (le non accès aux financements bancaires pour les PME est aujourd'hui le principal obstacle à leur croissance) ; encourager la création d'entreprise par des personnes en insertion ou au chômage et en soutenant le micro-crédit,
- ▶ en réactivant très fortement l'action en faveur de la diffusion des technologies de l'information en relation avec les programmes régionaux et locaux,
- ▶ en favorisant le développement de coopération technologiques et industrielles européennes

c) Enfin une politique active en faveur de la création d'emploi (voir paragraphe suivant)

2 - Une croissance plus riche en emplois

- ▶ modifier les prélèvements sociaux afin qu'ils cessent de pénaliser les créations d'emploi. Nous avons réalisé une première étape majeure en 1998 en basculant les cotisations sociales maladie vers la CSG. Nous devons aujourd'hui en faire de même pour les cotisations patronales.
- ▶ rétablir le lien entre les exonérations de charges sociales patronales et l'emploi.
- ▶ booster la création d'emplois nouveaux dans les services. Mais pas comme le fait la droite, avec des réductions d'impôt qui privilégient de fait, dans ce domaine également, les plus aisés. En s'appuyant retrouvant l'esprit des emplois-jeunes et des emplois tremplin pour le développement des nouveaux services dans les secteurs non marchand. Et en ouvrant les emplois de services aux ménages non imposables, par un impôt négatif ou par la transformation de la réduction d'impôt en exonération de cotisations sociales.
- ▶ retrouver le chemin des 35H par la négociation. Les 35H ont créé 500 000 emplois. Beaucoup d'emploi peuvent encore être créés, puisque près d'un salarié sur deux ne bénéficie pas encore des 35H, la droite ayant totalement bloqué le processus en 2002. Dans la grande majorité des cas, elles ont amélioré les conditions de travail et la compétitivité. Néanmoins, il y a eu des difficultés d'application dans certains secteurs, et 15% des salariés ont vu leurs conditions de travail se dégrader. Nous proposons de relancer le processus de réduction à 35H de la durée du travail après un bilan d'ensemble et une concertation des partenaires sociaux sur ces questions.

3 - Rattraper notre retard en matière de formation

Développer très fortement la formation des jeunes, comme des adultes déjà engagés dans la vie professionnelle. C'est un enjeu central, pour lequel nous appellerons à un effort de majeur de la Nation, Etat, partenaires sociaux, collectivités locales...

Nous nous fixons comme objectif le rattrapage dans les 10 ans à venir des pays les plus avancés de l'OCDE en la matière. L'objectif est de permettre à tous les français, quelque soit leur milieu social, de consacrer 10% de son temps entre la sortie de l'école et la retraite à se former. Nous proposons à cet effet la création d'un compte temps formation (voir ci-dessous).

4 - Sécuriser les parcours professionnels

Le modèle que nos aînés ont connu, les générations de l'après guerre, celui de l'emploi à vie dans la même entreprise, a vécu. Les modes de production et d'organisation du travail se sont profondément transformés. Hier, on rentrait à l'usine à 16 ans et on y restait jusqu'à la retraite. L'usine formait, intégrait, cotisait pour la maladie et la retraite, on y faisait carrière et y était protégé par des syndicats puissants.

La désindustrialisation de notre économie et son ouverture internationale ont profondément changé la donne. En 30 ans, l'emploi dans l'industrie a baissé de 50% et se situe désormais en dessous de la barre des 4 millions, tandis que le tertiaire dépasse désormais 16 millions d'emploi (contre 9 en 1975). Il y a désormais quatre emplois tertiaires pour un emploi industriel, contre 1,5 pour un en 1975. Ces nouveaux emplois sont très majoritairement dans des petites entreprises (un emploi sur deux est aujourd'hui dans une entreprise de moins de 50 salariés), par nature plus fragiles. Ces emplois demandent plus de polyvalence aux salariés, qui sont moins bien protégés les syndicats y sont peu implantés.

Nous sommes aujourd'hui tous appelés à changer plusieurs fois d'entreprises et de métiers dans notre vie. Il ne faut pas le regretter. La mobilité, ce peut être l'opportunité de carrières professionnelles plus riches à condition de l'organiser. Une économie plus mobile est aussi une économie plus performante, à condition que cette mobilité conduise à une meilleure valorisation des ressources humaines du pays.

Mais aujourd'hui, cette mobilité est synonyme d'angoisse du chômage, de déclassement, de recul des droits, de dévalorisation du travail, de stagnation des salaires et des carrières, d'emplois précaires. Pour la première fois dans l'histoire de notre pays, la jeune génération a la perspective de vivre moins bien que celle de ses parents. Cette perspective est dramatique. Nous la refusons.

Le système conçu après-guerre ne fonctionne plus. Deux modèles s'opposent. Celui de la droite, de la flexibilité totale. Elle parle de flexsécurité, mais ne fait que de la flexibilité. Le CNE et le CPE en sont les derniers avatars, mais il y en a eu bien d'autres avant, la suspension des mesures anti-licenciement de la loi de modernisation sociale, la possibilité de dispositions moins favorables dans les entreprises que dans les branches professionnelles, l'augmentation des durées maximales du travail, l'apprentissage à 14 ans par ce biais le rétablissement du travail des enfants -même la nuit !-... . Le contrat première embauche CPE est la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Nos concitoyens n'en veulent pas, ils refusent de courber davantage la tête et ils ont raison.

Construire une couverture professionnelle universelle

Nous opposons la progression professionnelle à la précarité. Nous proposons la confiance face au mépris. C'est en sécurisant d'abord les parcours professionnels que nous pourrons donner à notre économie la souplesse nécessaire à son fonctionnement, et non pas en faisant le contraire.

Nous ne voulons pas d'une énième mesure. L'heure n'est plus au rafistolage. Le système craque de toutes parts. Il n'est plus temps d'ajouter de nouvelles rustines comme nous le faisons depuis 20 ans. Il faut en changer. Il faut repenser tout le système. Nous voulons le faire avec les partenaires sociaux. Cela nécessitera une grande discussion que nous engagerons dès le lendemain des élections. Nous prendrons le temps qu'il faut pour aboutir. C'est un enjeu national. C'est un projet d'ouverture, de société.

C'est un projet qui tourne le dos à l'assistance. Faire que le travail paie réellement, alors qu'aujourd'hui l'infime différence avec les minima sociaux est dans beaucoup de situations décourageante. Faire que les entreprises offrent à nouveau des carrières tirées vers le haut à leurs salariés. Faire que le chômage ne soit plus du temps de perdu, un déclassement, de lent glissement vers les marges de la société, mais au contraire un temps entre deux emplois mis à profit pour se former et progresser professionnellement.

Nous voulons construire avec les partenaires sociaux un nouveau système pour tous les actifs, une couverture professionnelle universelle, qui viserait à assurer les trois éléments majeurs du travail -l'emploi bien sûr, mais aussi la sécurité des ressources et la progression professionnelle- tout au long de la vie active, de l'école à la retraite, dans le cadre d'une carrière constituée de plusieurs emplois dans différentes entreprises, entrecoupée de périodes de formation et de recherche d'emploi.

Concrètement, il s'agira de définir, dans un cadre qui sans les remettre en cause, dépasse le cadre du contrat de travail et de la branche professionnelle, de nouveaux droits et de nouveaux devoirs pour tous les actifs de la sortie de l'école à la retraite. Droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, droit à reprendre des études quand on a arrêté tôt sa formation initiale, droit à des ressources lorsque l'on est privé d'emploi involontairement, droit à être accompagné dans ses démarches de recherche d'emploi ou de définition d'un projet professionnel, droit à la reconversion, droits aux allocations familiales et logement. Devoirs de rechercher activement un emploi, suivi assidu des formations...-. Sanctions en cas de non respect de ces devoirs, appliquée avec détermination et justice.

Nous proposons trois mots d'ordre pour ce grand chantier : justice, progression, confiance.

Justice. Justice dans la rémunération du travail, alors qu'aujourd'hui la différence est parfois infime entre le salaire et les minima sociaux. Justice dans l'accès à la formation alors qu'aujourd'hui, après l'école, la formation va surtout à ceux qui sont déjà les mieux formés. C'est la raison pour laquelle nous proposons de doter chaque jeune, à sa sortie de l'école, d'un capital formation d'une durée inversement proportionnelle à la durée d'études. Justice dans l'accès à la retraite. Chacun doit à la société un certain nombre d'heures de travail ou d'activités désormais assimilées comme la formation ou la recherche d'emploi, ce nombre d'heures pouvant être modulé en fonction de la pénibilité du travail ou de l'espérance de vie. Refus des discriminations fondées sur le sexe ou l'origine, à l'embauche comme dans l'entreprise.

Progression. Pour rendre effectif le droit à la progression professionnelle, nous proposons notamment que chaque salarié soit doté d'un compte temps formation. Chaque personne serait dotée d'un capital initial de droits à la formation inversement proportionnel à la durée d'études. Il serait ensuite abondé par les entreprises pendant les périodes d'emploi, soit par des dispositifs d'épargne formation (type droit individuel à la formation) ou compte épargne temps. Il serait utilisé principalement pour financer des formations donnant accès à des diplômes qualification ou titres reconnus, mais pourrait également être utilisé pour un congé sabbatique, humanitaire... Le financement et le pilotage seraient assurés de façon partenariale par l'Etat, les collectivités locales et les entreprises. Par ailleurs, les ressources des actifs en formation ou en recherche

d'emploi devront également augmenter avec l'âge, pour que le chômage ne soit plus le moment du déclassement professionnel, pour titre les normes sociales vers le haut et vers la progression.

Confiance. Confiance aux chômeurs en sécurisant d'avantage l'indemnisation. Nous voulons mettre fin l'angoisse du basculement vers la fin de droits, vers le RMI. Il faut aussi de le « I » de RMI devienne une réalité en ramenant les RMIstes vers l'emploi. Pour ces deux raisons, nous pensons qu'il désormais faut réunir RMI et ASSEDIC et construire un système à deux étages : une garantie de ressources ouverte à tous les actifs privés d'emploi, sans limitation de durée ; et un régime complémentaire, proportionnel au dernier salaire, géré par les partenaires sociaux. La confiance c'est aussi de proposer que les périodes entre deux emplois donnent lieu systématiquement à validation des points de retraite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. La confiance n'exclut pas la fermeté. Cette validation serait suspendue en cas de non respect des devoirs définis pour ouvrir droit à la couverture professionnelle universelle.

Le premier étage de la fusée : EVA.

Nous proposons que cette couverture professionnelle universelle commence par les jeunes et plus particulièrement au moment de leur entrée dans la vie active. C'est l'objet du programme EVA (Entrée dans la Vie Active).

Commencer par les jeunes est une nécessité parce qu'ils sont les premiers à subir cette précarité généralisée. C'est aussi un devoir parce qu'une société qui n'offre à sa jeunesse d'autres perspectives que l'insécurité, la défiance et la perspective de vivre moins bien que ses parents une société sans avenir. C'est aussi le domaine de responsabilité première de l'Etat, ce qui permettra de prendre des premières décisions rapidement, tout en prenant le temps du dialogue et de la concertation pour ce qui concerne le système d'ensemble où les compétences de l'Etat, des partenaires sociaux et des collectivités locales sont très imbriquées. C'est par les jeunes que nous avons commencé en 1997, avec les emplois-jeunes, c'est comme cela que nous avons rétabli la confiance, c'est par là que nous devons recommencer en 2007.

Le CPE, c'est un message terrible de défiance envers la jeunesse. C'est leur dire « nous ne vous faisons pas confiance, alors nous allons vous mettre à l'épreuve pendant deux ans. Et à la moindre incartade, c'est la porte sans explication ni délai ». Vous n'avez plus qu'à courber la tête et attendre d'avoir 26 ans. C'est la précarité généralisée.

EVA, c'est tout le contraire. Nous disons aux jeunes, nous vous faisons confiance. Vous avez les mêmes droits que les autres, droit au travail, droit à la sécurité, droit à des conditions de vie correcte, droit à l'autonomie. Ce n'est pas un énième contrat comme l'est le CPE. C'est un contrat de confiance entre les jeunes et la société, de la sortie de l'école jusqu'à ce qu'ils trouvent leur voie c'est-à-dire en général vers 25 ans.

Avec des droits et des devoirs. Nous disons aux jeunes vous étudiez sérieusement, vous vous formez, vous travaillez, vous recherchez sérieusement un emploi, vous donnez du temps aux autres en accomplissant votre service civique obligatoire. En contrepartie, vous avez des droits : droits à la formation, droit à la validation des acquis, droit à être accompagné par un parrain -issu de l'entreprise ou du service public de l'emploi-, droit à une première expérience professionnelle, droit à la rémunération des stages accomplis après la fin des études, droit à l'autonomie financière.

Concrètement, ce contrat, conclu pour tous les jeunes sortie de l'école (secondaire), c'est-à-dire de 18/20

ans et jusqu'à 24/25 ans -étudiants, demandeurs d'emplois ou salariés-, ouvrirait accès à un capital de droits à la formation d'au minimum un an, pouvant aller jusqu'à 3 à 5 ans pour ceux qui ont quitté le système de formation initiale le plus tôt, pour usage fractionné et en alternance ; garantirait un droit absolu à une première expérience professionnelle, dans le secteur privé ou public, ainsi qu'à un référent unique (parrain issu de l'entreprise ou agent du SPE). Le contrat EVA donnerait droit à une bourse ou allocation d'autonomie, se substituant en tout ou partie aux actuelles aides fiscales, familiales ou sociales. Le débat sur ce point reste ouvert, tout comme celui de savoir s'il faut moduler ou pas cette allocation en fonction des ressources des parents.

En contrepartie, le jeune s'engagerait à suivre les formations et études avec assiduité, rechercher activement l'insertion durable dans l'emploi et devrait accomplir un service civil obligatoire, sous forme d'un certain nombre d'heure de travail mise à la disposition de la collectivité, à temps plein ou à temps partiel sur une durée plus longue, ou en plusieurs périodes disjointes.

EVA, c'est la sécurité, pas l'assistance. Ce n'est pas un RMI-jeunes. C'est un changement total de logique. Puisque notre économie, pour être performante, a besoin de mobilité, de haut niveau de qualification-, il faut reconnaître que se former et rechercher un emploi sont des activités socialement utiles et en conséquence rétribuées comme telles.

EVA, c'est aussi construire des parcours à la carte. Travailler à temps partiel en même temps que ses études lorsque c'est compatible, donner la possibilité d'obtenir n'importe quel diplôme ou titre en alternance, pouvoir reprendre des études après une fin de contrat sans rester au chômage (ce qui suppose une souplesse totale d'entrée dans les formations), interrompre ses études en ayant la garantie de pouvoir les reprendre, progresser dans l'entreprise en validant des acquis sous forme de titres ou diplômes ou UV, en étant autorisés à passer des concours, en aménageant les horaires pour suivre des cours.

Des cellules dédiées à EVA seraient créées au sein du service public de l'emploi et de la progression professionnelle (ANPE, Missions locales, Maisons de l'emploi, OPCA, FONGECIF...). Elles auraient pour objet de garantir l'effectivité du droit au travail en trouvant des emplois adaptés au projet professionnel et notamment compatibles avec les formations. Les agents concernés pourraient faire bénéficier les employeurs d'aides à l'embauche selon des barèmes d'aides -public/privé/bassin d'emploi/ risque chômage- mais aussi avec des possibilités de dérogations au vu de l'appréciation de la situation et non de seuls critères administratifs. Ils seraient chargés d'aider les jeunes à construire leurs parcours « à la carte » en recherchant les employeurs et en contractualisant avec eux.

Le financement du dispositif se ferait par une réallocation plus juste des dépenses actuelles (allocations familiales, ½ parts fiscales, les bourses, le supplément familial de traitement dans la fonction publique, les aides à l'emploi dont bénéficient les jeunes) et par une taxe sur les emplois précaires (voir ci-dessous).

EVA, c'est finalement une refonte complète du système actuel -des aides à l'emploi, en passant par les allocations familiales, les parts fiscales, les allocations, de l'organisation des formations initiales supérieures, qui devront être d'accès beaucoup plus souples, et des formations en alternance- et du service public de l'emploi, pour le rendre sûr, juste et efficace.

Refaire du CDI la voie d'accès normale à l'emploi par une taxe sur les emplois précaires

Si les emplois temporaires peuvent se justifier à titre dérogatoire lorsqu'ils permettent de faire face aux

situations définies par le code du travail comme le surcroît temporaire d'activité ou le remplacement d'un salarié absent, certaines entreprises utilisent les contrats de travail précaires comme un mode de régulation permanent des effectifs, au détriment des salariés concernés, qui subissent cette précarité, et de la collectivité qui en paie le coût notamment à travers l'indemnisation du chômage.

Ainsi, 10% des entreprises de plus de 20 salariés ont en permanence plus de 20% de leurs effectifs en CDD ou en intérim. Afin de faire reculer le recours aux contrats à durée déterminée et à l'intérim dans ces entreprises, nous proposons d'instaurer des pénalités financières pour les entreprises ayant recours de manière abusive au travail précaire, c'est-à-dire lorsque la proportion de CDD et d'intérim dépasse un seuil à fixer après concertation avec les partenaires sociaux, par exemple 10%. Ce seuil pourrait être ajusté, à la hausse ou à la baisse, par accord de branche pour tenir compte de spécificité. Les entreprises pourraient être exonérées de la taxe en concluant avec leurs organisations syndicales un accord collectif de résorption de l'emploi précaire.

Le produit de la taxe pourrait être affecté au financement de la couverture professionnelle des jeunes, qui sont les premiers à subir les conséquences des emplois précaires. Il pourrait également être envisagé d'accorder un bonus aux entreprises qui recourent exclusivement au CDI. Ce dispositif pourrait être la première étape vers un système de bonus/malus ayant pour objectif de favoriser les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines et de pénaliser celles qui sont coûteuses pour la société.

De nouveaux outils pour le reclassement et la reconversion

Pour rendre effectif ce droit, nous proposons la création d'une agence de ré-industrialisation, ainsi que la mise en place d'un dispositif interprofessionnel permettant de financer un plan social pour les salariés licenciés suite au départ brutal des actionnaires de leur entreprise, dans l'attente des résultats des poursuites judiciaires engagées contre ceux-ci. Ce dispositif pourrait exister aussi au niveau européen.