

Bilan des organisations représentées au Conseil d'administration du Fonds d'expérimentation



Dans le cadre du bilan que le Fonds d'expérimentation est tenu de réaliser conformément à la Loi du 20 décembre 2020, les organisations représentées au sein du Conseil d'administration d'ETCLD ont apporté leur contribution.

Vous trouverez donc, ci-après la contribution de Force Ouvrière (FO).

L'EXPÉRIMENTATION ET VOTRE ORGANISATION

Quel est l'avis de votre organisation sur l'expérimentation menée depuis maintenant huit ans ?

Quels sont les enseignements que vous en tirez ?

FO a été favorable à sa mise en place et continue de l'être. FO relève que cette expérimentation a eu des effets positifs de manière générale sur l'insertion professionnelle et la réduction de l'isolement des personnes qui ont bénéficié du dispositif, et qu'elle a pu aussi dynamiser certains territoires et leurs économies locales.

Toutefois, FO estime que des améliorations restent à réaliser au niveau des conditions de travail des personnes employées par les EBE.

Préconisations d'évolution :

- Mise en place d'une convention collective qui permettrait la reconnaissance des qualifications et la possibilité de progressions salariales ;
- Mise en place de formations certifiantes ou qualifiantes ;
- Réalité de conclusion de CDI ;
- Mise en place de fiches de poste précises ;

Quel est l'avis de votre organisation sur les fondements de cette expérimentation ?

- **Personne n'est inemployable à partir du moment où l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes, ce n'est pas le travail qui manque, ce n'est pas l'argent qui manque ?**

FO partage ce fondement. FO estime que les demandeurs d'emplois de longue durée ne sont pas inemployables, et qu'ils peuvent contribuer activement au développement économique local, lorsque des emplois adaptés, avec de bonnes conditions de travail, leur sont proposés. Il faut continuer à les accompagner vers un emploi ajusté et stable. Ce sont souvent des publics plus sensibles qu'il faut ainsi sortir des trappes de précarité dans lesquelles ils sont enlisés depuis trop longtemps.

- **La privation durable d'emploi ?**

Cette notion pour FO est pertinente en ce qu'elle prend en compte les multiples facettes de la précarité professionnelle (chômage de longue durée, sous-emploi, emploi discontinu). Cette approche permet d'inclure des personnes qui, dans des cadres de recrutement plus classiques, rencontreraient des obstacles pour accéder au marché du travail en raison de critères rigides, comme les exigences en matière de qualifications, d'expérience, ou encore l'inscription à France Travail.

- **L'exhaustivité, ne laisser aucun volontaire au bord du chemin ?**

FO estime que pour atteindre cet objectif d'exhaustivité, il est déterminant d'assurer un financement suffisant pour que les EBE puissent accueillir tous les candidats, sans limitation liée aux ressources ou aux capacités d'accueil. FO soutient cette démarche inclusive, mais rappelle également que des mesures de suivi et de formation doivent accompagner ces embauches afin d'assurer une insertion durable dans l'emploi.

- **Le contrat à durée indéterminée, à temps choisi ?**

Si ce dispositif vise à offrir aux travailleurs une meilleure qualité de vie en leur permettant de concilier travail et vie personnelle, tout en garantissant un emploi stable, FO met en garde et estime que ce ne doit jamais tendre et devenir un temps partiel subi. Une fois le travailleur « réinséré », ayant trouvé ses marques et ayant réussi à lever tous les freins périphériques à l'emploi, il doit s'il le souhaite, pouvoir augmenter son temps de travail.

- **Le financement des emplois supplémentaires à hauteur des besoins du territoire ?**

La position de FO est plus nuancée sur ce point puisque d'une part, FO a toujours été opposée à la territorialisation de France travail donc du service public de la recherche d'emploi, estimant que cela engendrerait nécessairement de l'inégalité de traitement des demandeurs d'emplois selon le territoire où ils résident. Mais d'autre part, FO a bien conscience que le financement des emplois créés dans le cadre de l'expérimentation doit être à la hauteur des besoins spécifiques du territoire et adapté au marché du travail local.

PLACE DANS LA GOUVERNANCE DE L'EXPÉRIMENTATION

Comment qualifieriez-vous votre rôle au sein de la gouvernance du Fonds d'expérimentation ? Comment votre organisation s'est-elle impliquée dans le Conseil d'administration ou d'autres de ses instances (Commission d'examen des habilitations ; Commission de suivi du Bilan ; groupe de travail ...) ? Quelles ont été ses motivations ?

FO n'est présente et ne peut être présente que dans les Conseils d'administration. FO s'évertue à être présente à toutes les réunions et instances où il est question de représenter ou défendre les demandeurs d'emplois et les salariés.

Quels sont les retours de votre organisation sur son engagement au sein d'un projet expérimental ? A-t-elle déjà participé à des démarches similaires ?

Non.

PERCEPTION DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EXPÉRIMENTATION

Quelle est la perception de votre organisation de la mise en oeuvre de l'expérimentation sur les territoires et au niveau national ?

L'expérimentation contribue à un ensemble de politiques publiques et dynamiques sociétales : transition écologique, cohésion sociale, management inclusif, accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, coopération territoriale, montée en compétences des personnes, égalité entre les femmes et les hommes...
Quelle appréciation votre organisation a-t-elle des possibles externalités sur ces thématiques ?

Cf supra.

Quels sont, selon-vous, les enseignements de l'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée?

Que les personnes employées au sein des Entreprises à But d'Emploi (EBE) ont vu leur situation professionnelle et personnelle s'améliorer. Ces structures permettent ainsi d'offrir des emplois en CDI à des personnes très éloignées du marché du travail, contribuent ainsi à leur réinsertion sociale et à l'amélioration de leur qualité de vie.

Le rapport de la DARES relève une amélioration notable du bien-être des bénéficiaires, y compris en matière de santé, de confiance en soi et d'insertion sociale. L'intégration dans les EBE permet ainsi à de nombreuses personnes de retrouver une stabilité.

Dans le contexte des politiques de l'emploi actuelles, quelles évolutions des politiques de lutte contre le chômage d'exclusion pourraient être préconisées ?

Pour FO, la réponse à la précarité et au chômage d'exclusion passe avant tout par la valorisation du CDI qui doit être la norme régissant les relations professionnelles.

- **Le CDI comme norme :**

Pour FO, le CDI doit redevenir la base des relations contractuelles. Dans le contexte actuel, où les dispositifs temporaires montrent leurs limites, il est impératif que les politiques de l'emploi incitent les entreprises à proposer des contrats plus durables.

Le recours excessif à des contrats temporaires entraîne souvent une spirale de précarité, où les travailleurs n'ont pas la stabilité nécessaire pour planifier leur avenir ou accéder à des prêts, par exemple. En parallèle, ces emplois précaires n'encouragent pas la montée en compétences ni l'engagement des salariés. Le CDI, quant à lui, favorise la fidélisation des employés, réduit le turnover et assure aux travailleurs des conditions de travail stables et une sécurité sociale.

Pour encourager l'emploi durable, des incitations financières telles que des subventions ou des crédits d'impôt aux entreprises embauchant en CDI devraient être mises en place. De plus, les politiques actuelles de soutien à l'embauche devraient être conditionnées à la création de CDI. Ces mesures aideraient à rétablir la norme du CDI et à diminuer la précarité des salariés.

- **Formation professionnelle :**

On constate une relation directe entre le niveau de qualification d'un salarié et sa capacité à accéder à un emploi stable. Les salariés les plus vulnérables, notamment ceux qui sont en situation précaire ou peu qualifiés, sont souvent écartés des dispositifs de formation professionnelle continue, renforçant ainsi leur marginalisation sur le marché de l'emploi.

C'est pourquoi FO prône un renforcement des dispositifs de formation, non seulement pour les salariés déjà en poste, mais aussi pour ceux en situation de précarité. Cela pourrait passer par des incitations aux entreprises pour qu'elles investissent davantage dans la formation continue de leurs employés, tout en instaurant des pénalités pour celles qui ont recours massivement au temps partiel ou aux CDD répétés sans offrir de perspectives de stabilisation via des CDI.

- **Rendre les aides plus justes et efficaces :**

Dans cette optique, il est également essentiel de redéfinir les aides publiques aux entreprises. Actuellement, de nombreux dispositifs d'aide à l'embauche ne favorisent pas suffisamment la création de CDI. Ils pourraient être repensés pour conditionner leur obtention à l'engagement des entreprises dans des contrats plus durables. De même, la suppression des aides pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations de formation professionnelle, ou qui ont recours abusif aux contrats précaires, permettrait d'encourager une évolution vers un marché du travail plus stable.

Pour FO, la lutte contre le chômage d'exclusion ne peut se limiter à des dispositifs temporaires. Il est temps de réorienter les politiques de l'emploi vers des solutions durables, en plaçant le CDI au coeur des relations contractuelles. Parallèlement, il est impératif d'améliorer les conditions de travail, d'adapter les dispositifs aux contraintes géographiques, de revaloriser les salaires, et de renforcer l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés, et particulièrement pour les plus précaires.



Retrouvez l'intégralité du bilan de l'expérimentation sur bilan.etclid.fr