

## Manifeste pour la tenue d'un « Grenelle pour l'emploi et le travail »

L'emploi et le travail connaissent partout dans le monde des évolutions en profondeur qui remettent en question les modèles socio-économiques, font craquer l'architecture des droits individuels et collectifs et sapent la protection contre la perte d'emploi. Ce système de protection était fondé sur la primauté de l'emploi et du statut qui y est rattaché, sacrifiant le contrat à durée indéterminée dans la même entreprise jusqu'à sa retraite. Or que constate-t-on aujourd'hui ? Polarisation de l'emploi, exclusion des forces vives du monde du travail, ubérisation de la société, développement du travail « à la tâche », pluriactivités, plateformisation des échanges, ouverture des données et big data. Sans compter les incertitudes issues du développement de la robotisation et de l'intelligence artificielle...

Faut-il pour autant renoncer à l'emploi et se résigner à la « préférence pour le chômage » ?

Non bien sûr ! Car notre jeunesse, nos entrepreneurs, nos actifs, nos séniors et surtout tous les chercheurs d'emploi attendent un discours positif et des mesures concrètes.

**Optimistes et réalistes, OUI**, nous pensons que créer de l'emploi de qualité, pour tous et à temps choisi est non seulement possible, mais la seule voie de rebond pour notre pays.

**Volontaires et lucides, OUI**, nous pensons que l'engagement pour l'emploi doit être l'axe central qui porte toutes les politiques publiques soutenant le projet politique à venir.

**Portés par le désir d'agir, OUI**, nous pensons que le combat pour l'emploi se gagnera en associant toutes les parties prenantes : les employeurs (entreprises, artisans, indépendants, professions libérales...), les administrations et notamment le Service public de l'emploi, les organisations syndicales, les élus locaux, les acteurs de la société civile, sans oublier bien sûr les chercheurs d'emploi et leurs représentants. Et cela, au plus près des territoires et des compétences.

Notre histoire sociale, forte de ses luttes et droits obtenus depuis 1945, est confrontée à une accélération des transformations des relations de travail non seulement pour les employeurs, mais aussi pour les salariés, notamment ceux en contrat à durée déterminée, les travailleurs non-salariés, les indépendants, les autoentrepreneurs, les intérimaires ou encore les intermittents.

**Décidons d'être optimistes, OUI**, car l'avenir est prometteur avec les opportunités issues de la transition énergétique et aux emplois liés, avec les possibilités offertes par une société du bien-être... avec des besoins nouveaux de services de proximité dus au vieillissement de la population, et aussi avec une aspiration des jeunes générations à travailler autrement, de façon moins verticale ou hiérarchique, avec plus d'autonomie et de logique collective et apprenante : une génération de mieux en mieux formée qui privilégie le sens et le partage, plutôt que l'appropriation, l'accumulation et l'obéissance. Et sans compter le foisonnement d'initiatives dans le domaine du numérique et de l'innovation sociale !

L'emploi, le marché du travail et la protection contre les risques jalonnant tout parcours professionnel sont donc confrontés à un bouleversement économique, administratif et juridique. Le chômage de masse, la précarisation des nouveaux embauchés et la situation du régime d'assurance chômage, à bout de souffle et dont le financement n'est plus assuré à terme, en sont des symboles révélateurs.

Face à ces bouleversements, dont on peut voir tous les jours les effets directs ou collatéraux (crise des VTC, échec de la renégociation du régime d'assurance chômage, précarisation massive, désespérance sociale, retour au paiement à la tâche, conditions des travailleurs détachés...), peut-on encore croire à des ajustements conjoncturels, aussi utiles soient-ils, pour répondre par miracle à la multiplicité et la complexité des questions posées ? Peut-on encore croire qu'une mesure isolée, catégorielle, résout le problème ? Peut-on penser l'avenir du travail sans penser l'évolution du droit ?

Non, ce n'est pas à la hauteur des enjeux ! Les employeurs, les salariés et les non-salariés, les chercheurs d'emploi, les travailleurs précaires mais aussi les jeunes en formation ou entrant prochainement en activité, les séniors méritent mieux que cela. Des voix doivent s'élever pour demander qu'enfin, un débat digne de ce nom et associant l'ensemble des parties prenantes, traite le sujet de l'emploi et du travail dans sa globalité : développement et création d'emplois, flex-sécurité « à la française », agilité d'une économie compétitive et durable, nouvelles formes de travail, recherche de compétitivité versus réductions d'emploi, couverture du risque lié aux parcours professionnels... C'est cette attente des citoyens qui ne doit pas être déçue en inscrivant la création d'emploi et la reconnaissance du travail au cœur du projet politique et en proposant un nouveau pilier de la sécurité sociale.

Et il y a urgence à agir !

- Quarante ans de politiques publiques très coûteuses pour les finances publiques n'ont pas évité de disloquer la société, de sacrifier des générations, de modifier l'équilibre institutionnel et l'harmonie territoriale et de casser le pacte intergénérationnel qui existait depuis 1945.
- La société française, dont le chômage est la première des préoccupations, est aujourd'hui prête à un changement en profondeur de son modèle de protection sociale relatif à l'activité et aux parcours professionnels et ainsi à se mobiliser pour réinventer un modèle « à la française » dans lequel se reconnaîtra le plus grand nombre. Et cette attente ne doit pas dégénérer en désespoir.
- Enfin, la révolution numérique n'attendra pas : les pouvoirs publics ne peuvent se contenter de regarder passer le train ! Ils doivent impulser, accompagner et anticiper les mutations sociales afin d'éviter l'injustice et redonner du sens à notre pacte républicain.

***Or nous avons une chance historique de relever ce défi, c'est l'élection présidentielle à venir.***

Car même si les premières ébauches de programme laissent entrevoir des idées ou des propositions innovantes et volontaristes, nulle part n'apparaît la volonté de repenser le système avec tous les acteurs et toutes les parties prenantes et co-construire ainsi une solution partagée.

***C'est pourquoi, avec les premiers signataires de ce Manifeste, nous appelons le plus grand nombre à nous rejoindre en le signant et en appelant les candidats à l'élection présidentielle pour qu'un***

véritable « Grenelle pour l'emploi et le travail » se tienne dès la constitution du nouveau Gouvernement.

Pourquoi un Grenelle ?

Tout d'abord, **pour mobiliser dans une unité de lieu et de temps resserrée**, les acteurs et parties prenantes sur des sujets complexes, afin de garantir la qualité et la pluridisciplinarité des délibérations et favoriser l'émergence de consensus.

Ensuite, **pour identifier des lignes de force pour une action collective et dans la durée**, en dépassant les postures partisanes, les positions idéologiques et le poids des lobbies. Et cela, afin d'éviter l'unité de façade, les propositions d'arrangements paramétriques ou « à la marge ».

Le temps presse ! Il reste 3 mois pour préparer ce processus avec tous les acteurs et services compétents. Afin d'anticiper, nous proposons une méthode radicalement différente et rythmée sur 6 mois, partant du terrain, s'appuyant sur six groupes thématiques et aboutissant sur un « séminaire de consensus » inscrivant des engagements précis et dans la durée des parties prenantes.

Personnalités engagées dans la réussite de notre pays, nous soutenons l'initiative de Solidarités Nouvelles face au Chômage, acteur défendant l'emploi et la lutte contre le chômage depuis plus de 30 ans.

**Mobilisons-nous et ayons le courage de clamer haut et fort cette ambition pour notre pays et nos concitoyens, portés par notre propre audace et la certitude d'un rendez-vous avec l'histoire !**

### Signataires du Manifeste

Gilbert Aurriac, 1er adjoint au Maire de Mourenx, Président du PLIE du Bassin de Lacq

Jean-Louis Bancel, Président du Groupe Crédit Coopératif

Michel Bernard, Président délégué Alliance Villes Emploi

Xavier Bertrand, ancien ministre, Président de la Région des Hauts de France

Géneviève Castellane, Maire de Le Garn, Présidente de la MDE du Gard Rhodanien, Vice-présidente de la Communauté d'Agglomération du Gard

Anne-Sophie Condemine, Maire adjointe de Lyon, Présidente de la MDE du Grand Lyon

Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée générale Alliance Villes Emploi

Cynthia Fleury, Philosophie

Jacques Florentin, Maire, Président de la MDE de Val-de-Lorraine

Jean-Baptiste de Foucauld, Coordinateur du Pacte civique

Gilles de Labarre, Président de Solidarités Nouvelles face au Chômage

Louis Gallois, Président de la Fédération des Acteurs de la Solidarité (ex FNARS)

Jean-Claude Guillebaud, Ecrivain, essayiste

Alexandre Malafaye, Président du think tank Synopia

Maria Nowak, Economiste, ancienne présidente de l'ADIE

Patrick Roger, Adjoint au Maire de Strasbourg, Président de la MDE de Strasbourg Métropole

Alain Rousset, Président de la Région Nouvelle Aquitaine

Jean-Marc Vittori, Economiste, Editorialiste aux Echos

## Grenelle pour l'emploi et le travail Proposition de méthode

### **I- L'objectif du Grenelle : plus de travail et d'emplois, mais aussi « un meilleur travail ».**

Plus de travail :

- Plus de travail c'est d'abord plus d'emplois, c'est-à-dire plus d'activités salariées accomplies dans le cadre d'un contrat de travail liant un salarié à un employeur.
- Plus de travail c'est aussi plus d'activités rémunérées sans passer nécessairement par le cadre d'un contrat de travail.
- Plus de travail c'est encore plus d'activités reconnues, qui, sans donner nécessairement lieu à une rémunération, peuvent ouvrir certains droits, par exemple un droit à la formation, ou la reconnaissance de compétences, ... (Exemple de l'activité bénévole)

Un meilleur travail c'est un travail :

- Qui permet de mettre en œuvre ses talents avec, par, et pour les autres.
- Qui est à temps choisi.
- Qui permet de développer ses compétences.
- Qui permet d'acquérir des droits et des protections.
- Qui n'expose pas à des risques pour sa santé tant physique que psychologique.

La finalité du Grenelle est d'avancer vers une société où chacun puisse s'épanouir par le travail, selon ses talents et ses choix de vie.

### **II- Les conditions de succès du Grenelle :**

#### **1/ Partir d'une vision globale et partagée, du monde, de l'Europe, de la France.**

- Partager les grandes dynamiques en œuvre : économiques, démographiques, culturelles, technologiques, environnementales, ..., et leurs impacts en terme d'emplois : quels besoins à satisfaire ? Quelles compétences pour y répondre ? Quelle place des technologies dans la production de biens ou de services ? Quelles organisations du travail ? ...

- Partager des orientations essentielles : quel travail doit être valorisé ? Quel partage de la création de valeur ? Quel niveau de solidarité et de protection ? ...
- Partager les spécificités (atouts et faiblesses) de l'économie française, secteur par secteur.

Pour cela il sera utile de s'appuyer sur différentes études et sur de grands témoins, français et étrangers.

## 2/ Créer les conditions du changement et de l'innovation.

Le Grenelle doit permettre d'en finir avec le statu quo ou les demi-mesures. Pour cela, il est nécessaire de s'appuyer sur des acteurs « d'interpellation et de propositions », et d'organiser le débat dans des contextes où les sujets, leurs difficultés comme leurs solutions, s'appréhendent concrètement. Le Grenelle doit permettre de faire un état des lieux de toutes les mesures et d'amplifier les innovations qui obtiennent des résultats.

Les acteurs d'interpellation et de propositions, sont notamment :

- Les associations investies dans la défense de l'emploi, l'accompagnement des chercheurs d'emploi, la lutte contre la pauvreté ...
- Les « vrais gens », car il faut reconnaître, là aussi, une crise de la représentativité. Il est ainsi indispensable de faire participer au Grenelle : des artisans, des chefs de petite ou moyenne entreprise, des travailleurs indépendants, des intérimaires, des chercheurs d'emploi, des élus locaux, des conseillers de Pôle emploi, des formateurs ...

Les contextes pertinents de débat pour « entendre » des réalités concrètes et imaginer des solutions innovantes et adaptées sont :

- Les territoires. Là où, en permanence, dans une logique « projet », s'inventent de nouvelles solutions.
- Les domaines d'activité. C'est-à-dire le regroupement de métiers, de professions, d'entreprises, ..., qui concourent à satisfaire un même type de besoin. Exemples de domaine d'activité : l'industrie, la santé, la culture, le tourisme, l'agriculture, le bâtiment, la sécurité,...

Remarque : pour nourrir la créativité et imaginer des solutions nouvelles, il sera utile d'apporter différents benchmarks montrant comment les autres pays font.

## 3/ Créer les conditions de l'engagement.

Tous ceux qui seront amenés, après le Grenelle, à rédiger des projets de lois, des décrets, des amendements à des codes, ..., à s'engager dans des négociations collectives, à repenser leur stratégie et leur offre de service, ..., doivent participer au Grenelle pour y contribuer activement et pour s'engager à partir de positions consensuelles. Il s'agit notamment :

- Des représentants de l'Etat : membres du gouvernement, fonctionnaires ;
- Des représentants du parlement et du CESE ;
- Des représentants des Associations Nationales des Collectivités territoriales ;
- Des représentants des régions : élus et fonctionnaires territoriaux, membres des CESER ;
- Des représentants des Communes, des Intercommunalités ;
- Des représentants des dispositifs territoriaux de l'insertion et de l'emploi, Maisons de l'Emploi, PLIE...
- Des partenaires sociaux : organisations patronales, syndicats d'employeurs et syndicats de salariés ;
- Des acteurs du service public de l'emploi : Pôle emploi, Missions locales, Maisons de l'Emploi, PLIE, Cap Emploi, Afpa, opérateurs de formation ...

- Des acteurs du monde économique (dont le secteur bancaire et le secteur des assurances), les fédérations professionnelles et / ou entreprises, les représentants des Chambres consulaires ;
- Des associations et / ou représentants de chercheurs d'emploi.

Un séminaire intermédiaire devra permettre de synthétiser les débats et d'arbitrer les engagements que chacun devra mettre en œuvre en fonction de son rôle.

#### **4/ Aborder l'ensemble des sujets de façon systémique.**

Pour avancer il est nécessaire de traiter, ensemble, toutes les attentes, de mettre en scène les objectifs et les contraintes des différents acteurs, de partager les intérêts communs et les intérêts divergents, d'appréhender toutes les externalités, positives ou négatives. Cet échange doit se faire à travers une éthique de la discussion, un respect des positions, une construction de consensus. Six grands thèmes sont ainsi à aborder :

1. L'environnement juridique du travail : droit du travail, flexibilité du travail, conditions de travail ...
2. La contribution et le partage de la valeur : rémunération, temps de travail, temps de travail choisi ...
3. La formation et l'acquisition de compétences. Formation initiale, de transition, continue.
4. La prise en charge de l'inactivité subie : indemnisation, accompagnement, protections, cas particulier du chômage de longue durée ...
5. Le dialogue social : acteurs, modalités, hiérarchie des normes ...
6. L'ingénierie territoriale de projets et la dynamique territoriale d'emploi et d'insertion.

### **III- L'organisation générale des travaux.**

Le parti-pris est de commencer par une première étape de consultation locale, au plus près des territoires, pour recueillir les constats, les difficultés, les espoirs, les arrangements et les solutions des acteurs de terrain. Cette consultation devrait donner lieu à une centaine d'événements partout en France. De plus, une consultation via internet, ouverte à l'ensemble des citoyens, permettra de partager les conclusions et d'enrichir le débat.

La deuxième étape est un travail par domaine d'activité. Il n'est pas nécessaire de couvrir tous les domaines mais de s'appuyer sur les plus représentatifs et les plus complémentaires en termes de difficultés et de solutions possibles. Huit à dix domaines pourraient être retenus.

Le lancement des travaux par domaine devra donner lieu à un séminaire de partage, et de débat, où seraient présentés des travaux académiques et de grands témoignages internationaux. Ce séminaire sera préparé pendant l'étape de consultation locale.

Par domaine, les participants aux travaux seront des représentants de l'Etat, des régions, des partenaires sociaux, des collectivités locales, du service public de l'emploi, des associations ainsi que des personnes issues des consultations locales.

Parallèlement à ces deux premières étapes, six ateliers « thématiques » permettront de concentrer la réflexion sur les grands axes de transformation futurs : réglementation, rémunération et temps de travail, formation et compétences, inactivité, dialogue social, ingénierie territoriale de projets. Cette organisation permettra aussi de définir un contexte législatif et social le plus homogène possible.

Deux autres ateliers « transversaux » pourraient faire l'objet de groupes de travail : le premier concernant le chiffrage des propositions, le second relatif à la méthode de suivi des engagements pris.

La troisième étape est une étape d'engagement à travers un « séminaire de consensus ». Elle s'appuie sur la synthèse des travaux de la consultation locale, des domaines et des ateliers transverses. Elle doit permettre de définir les grandes orientations politiques pour l'emploi et le travail. Elle pourra être précédée d'un débat au parlement.

La quatrième étape est une étape de mise en œuvre institutionnelle. Elle vise à traduire les engagements du Grenelle pour l'emploi et le travail, notamment, dans des lois, des règlements, des codes, des accords entre partenaires sociaux (au niveau interprofessionnels ou par branche), dans les stratégies des exécutifs régionaux, dans des orientations et évolution du service public de l'emploi.

La cinquième étape est une étape de mise en œuvre opérationnelle du nouveau cadre institutionnel.

La sixième étape vise à assurer le suivi et l'évaluation des actions menées, une restitution de celle-ci sera présentée au parlement et à l'ensemble des parties prenantes.

# Grenelle pour l'emploi et le travail

## Projet de démarche générale

