

	Les emplois non pourvus sur le pays de Lorient	Date : 7 mai 2019 à Lorient
Organisé par le conseil de développement du pays de Lorient		

Les Mardis du CDPL ont lieu une fois par mois sous la forme de table ronde abordant les sujets qui touchent le territoire.



LES EMPLOIS NON POURVUS SUR LE PAYS DE LORIENT

Avec Alain Ollivier, responsable de l'unité régionale d'appui et de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal à la Direccte Bretagne, Gilles Poupard, directeur et Jean-Marc Thépaud, secrétaire général de la CFDT du Morbihan

Gilles Poupard : présentation du marché du travail et des métiers en tension dans le pays de Lorient

Présentation issue d'une étude-action liée à une démarche « emploi-compétence » avec la Direccte et la Région.

Les emplois non pourvus concernent finalement très peu de cas sur le pays où il est plutôt question d'emplois en tension en nombre important.

Nous pouvons noter une évolution du chiffre d'affaire avec une croissance qui repart à la hausse depuis les trois dernières années.

Le pays de Lorient s'est remis à créer de l'emploi avec une hausse des CDI (+20%) mais les CDD court et donc la précarité augmentent.

En matière de création d'emplois, le pays de Lorient se retrouve dans la moyenne régionale.

A noter comme spécificité locale, la création d'emplois dans l'agro-alimentaire.

Concernant le taux de chômage actuel, nous sommes à 8,3% contre 10,3 %, il y a 3 ans (soit 14 145 personnes en catégorie A - n'ayant pas travaillées dans le mois - en mars 2019)

La Bretagne est la région où le taux de chômage de le plus faible.

Les difficulté de recrutement sont plutôt présentes dans les métiers d'ouvriers et d'ouvriers qualifiés. Les raisons sont liées à une pénurie de formation, de technicité, une mauvaise image du métier...

Les barrière à l'embauche (selon les entreprises) : la main-d'œuvre compétente indisponible, les incertitudes économiques, le coût lié à l'emploi...

Les métiers en tension : ouvriers et techniciens qualifiés avec quelques métiers ingénieurs et domaine du services à la personne.

Les formations mises en place sur le pays de Lorient répondent-elles à la demande ? Oui, tous les métiers en tension ont une formation sans compter les formations mises en place par les agences d'intérim mais les effectifs formés ne sont pas toujours suffisants.

Alain Ollivier : les travailleurs détachés, de quoi parle-t-on ?

Travailleurs détachés = salariés employés par une entreprise établie à l'étranger

Les entreprises concernées réalisent une Prestation de Service Internationale qui est une des libertés fondamentales de l'Europe. On observe beaucoup de travailleurs étrangers en France mais beaucoup de Français travaillent à l'étranger (au 3ème rang en 2015).

La France applique à la lettre la directive européenne pour tous les pays et les entreprises intervenant en France sont tenues d'appliquer le code du travail français sur de nombreux sujets dits « socle réglementaire ».

La Prestation de Service Internationale n'est pas en soi délictuelle mais peut entraîner des comportements délictuels. Face à cela, l'inspection du travail s'est renforcée.

En 2018, on entend parler de 590 000 salariés détachés, soit + 20 % par rapport à l'année dernière. C'est une tendance, des chiffres approximatifs. Il n'existe pas d'outils statistiques pour mesurer précisément le nombre de travailleurs étrangers. Les chiffres sont issus de documents prévisionnels, les déclarations préalables de détachement qui servent aux entreprises à s'acquitter de leurs obligations d'information de l'Administration. Elles vont déclarer le nombre de jours et de personnes qu'elles *prévoient* pour la mission. Pour l'année 2017, on comptabilisait 520 000 travailleurs détachés au travers de ces documents, mais un même salarié a pu être détaché plusieurs fois. Aussi l'État estime que dans les faits le nombre de détachés réel est d'environ moitié moindre. Un salarié détaché n'est pas présent sur une année complète. Souvent, il est présent sur le territoire français, qu'une dizaine de jour. En moyenne, en Bretagne, on comptabilise 70 jours de présence ; sur le Pays de Lorient, en moyenne 6 mois de durée moyenne de détachement.

La prestation est par nature temporaire mais pas forcément de courte durée. Exemple de Naval Group où le temps de présence est fonction de la construction d'une frégate (plusieurs années).

Concernant les salaires bruts et les charges sociales : les employés étrangers perçoivent le même salaire que leurs homologues français sauf si le salaire est plus favorable dans le pays d'origine. Les conventions collectives sont appliquées à tous.

Cotisation sociale : la sécurité sociale qui prévaut est celle du pays d'établissement de l'entreprise.

Concernant l'argument de l'avantage concurrentiel, il est à remettre dans le contexte : la France est déjà pas si mal placée face à ses voisins de part les exonérations qu'elle propose aux entreprises. Et employer des travailleurs détachés n'est pas si « rentable » puisqu'il faut aussi compenser le coût du déplacement et du logement.

Les comportements délictuels sont variables par nature. Elles vont des fraudes aux dispositions sur la durée du travail ou la rémunération aux infractions les plus complexes. A la marge, vous avez des gens qui sont toujours très imaginatifs et qui veulent frauder d'où des contrôles administratifs stricts.

Jean-Marc Thépaud : améliorer l'accès à l'emploi pour répondre aux demandes des métiers en tension

Concernant les métiers en tension, nous travaillons beaucoup avec les responsables des ressources humaines et tous ont bien vu le changement de rapport de force entre recruteurs/recrutés.

Les difficultés de recrutement en général se sont accrues. Il faudrait favoriser les passerelles entre les métiers. Avant on cherchait le « mouton à cinq pâtes », aujourd'hui dans certain domaine dont la mécanique dans le transport sont près à embaucher des personnes moins former.

Cela dépend aussi, pour beaucoup, de la qualité de l'emploi.

LA CFDT travaille beaucoup sur la question de la reprise d'emploi. Au vu des conditions d'aides actuelles, plus on est en emploi, plus on reste en emploi. Moins on travaille, plus il est difficile de reprendre un emploi. Pourtant, les personnes les plus éloignées de l'emploi peuvent être une source pour les entreprises en difficulté de recrutement.

Autres sujets à prendre en compte pour les personnes en recherche d'emploi : la question du coût de la mobilité (logement - transport) pour accepter des emplois éloignés géographiquement. Cela créé des difficultés d'accès à l'emploi. Il faudrait donner les conditions pour ces personnes-là puissent accéder à ses métiers en tension.

Concernant les salariés détachés, le point de vigilance se fixe sur les modalités d'accueil de ces travailleurs et sur la protection de leur droit (notamment sur les 35h) à revoir

Passerelle à créer entre les métiers. Compétence transverse. aujourd'hui

ÉCHANGES AVEC LE PUBLIC

Question : Les contrôles sont-ils bien fait ? Il y a-t-il une réelle égalité entre les petites entreprises et les très grosses qui trouvent des arrangements avec la loi ?

Réponse d'Alain Ollivier : sur l'égalité de traitement, c'est un oui de façon formelle. Notre administration se réorganise. Nous avons gagné en compétence. En matière de contrôle, la Direccte est sortie d'une sorte de naïveté face à « l'optimisation sociale ». L'année dernière, nous avons compté cinq condamnations majeures. On gagne en efficacité : nous nous sommes rationalisés avec plus de liens entre les régions. On est monté en compétence sur les prestations internationales.

Les détachements frauduleux sont dus à

- une absence de déclaration préalable
- une entreprise qui intervient de manière stable et continue

- une application anormale des règles de sous-traitance
- la non application du socle réglementaire (durée de travail, rémunération des heures supplémentaires...) avec un préjudice pour le salarié et une distorsion de concurrence

Question : et le savoir-être inclus dans les apprentissages dans les formations ?

Réponse de Jean-Marc Thébaut : cette notion est prise en compte pour les personnes très éloignées de l'emploi.

Question : que peut-on faire pour les demandeurs d'asile qui ont leur dossier en cours d'examen ? Ils souhaiteraient obtenir le statut de demandeurs d'emploi en attendant de leur dossier pour faire au désœuvrement.

Réponse Jean-Marc Thébaut : une expérimentation est en cours sur le territoire, notamment à l'entreprise Cité Marine qui accueillent 50 réfugiés formés et embauchés. Cette expérimentation est portée par l'État et pourrait répondre à la problématique des contrats courts

Réponse Alain Ollivier : on sort du cadre du travailleur détaché. Ces personnes sont plutôt considérées comme des travailleurs français mais dans ce cas il s'agit de personnes en attente de régularisation. A voir avec le service de la main d'œuvre étrangères.

Question : sur Hennebont, nous avons mis en place des jobs dating (rencontres employeurs - demandeurs d'emplois). Les employeurs reviennent à chaque opération donc cela doit répondre à leur demande mais nous avons peu de candidats en face. Sur 3 000 invitations, seuls 80 y sont venues alors qu'il s'agit essentiellement de postes sans formation (beaucoup de service à la personne)

Réponse d'une personne du public travaillant sur le dispositif RSA : les personnes pouvant être concernées par ce type d'emploi sont pour beaucoup très éloignées de l'emploi. Leurs priorités sont de manger, trouver un logement mais pas forcément l'emploi.

Réponse Jean-Marc Thébaut : c'est aussi la question de la qualité de l'emploi et des conditions de travail

Réponse Gilles Poupard : reprendre une formation n'est pas évident pour tout le monde, surtout quand il s'agit d'une réorientation professionnelle. C'est plus facile de franchir le pas quand les entreprises sont présentes et s'engagent sur les recrutements. Nous avons besoin d'un véritable dialogue entre les organismes de formation et les employeurs.

Réponse Alain Ollivier : exemple des légumes dans le Finistère où nous avons à faire face à de gros soucis de fraude. Le discours des légumes était le problème d'un gros manque de main d'œuvre. Depuis, il y a eu un travail en commun avec les employeurs, Pole emploi, et

les différents acteurs de l'emploi pour résoudre le problème par l'emploi local. Je n'ai pas suivi le développement de cette expérience jusqu'au bout puisque je ne suis pas en charge de ces questions, mais il me semble que les acteurs de cette expérience songeaient même à une sorte de label social.

Question : que faire « des invisibles », des jeunes déscolarisés qu'on arrive pas à toucher ?

Réponse Jean-Marc Thépaut : l'État s'y atèle depuis peu par une approche globale

Réponse Gilles Poupard : la solution c'est souvent l'accompagnement et la mise en situation de travail avant d'engager des formations.

Question : avant on faisait appel aux travailleurs détachés pour des questions de compétitivité mais aujourd'hui c'est pour répondre à un manque de main-d'œuvre. Parallèlement, on met beaucoup de fonds pour développer des filières de formation mais avec un décalage perpétuel entre les formations et les demandes. Il manque une vraie politique de formation.

Autre sujet sur la précarité : existe-il une expérimentation « 0 chômeur » sur le territoire ?

Réponse de Jean-Marc Thépaut sur l'expérimentation 0 chômeur : à Vannes oui mais pas sur le pays de Lorient

Réponse Gilles Poupard : sur l'offre de formation, on manque de lisibilité. On est sur des cycles trop courts. A un moment nous avons trop de formation de soudeur par rapport à la demande.

Réponse Jean-Marc Thépaut : tout ne peut pas se jouer au niveau national. Cela devrait être une démarche collective (Collectivités, Régions, syndicats, entreprises...). Par exemple : Naval Group, au vu des besoins réguliers, devrait proposer des formations en propre face à une demande constante au lieu de faire appel aux travailleurs détachés. Mais, face à l'incertitude à long terme, Naval Group ne souhaite pas s'engager. Des négociations sont en cours avec l'État pour créer des CDD de chantier.

Autre exemple de besoin de politique coopérative : des entreprises comme la Cité Marine ou le Guyader à Kervignac recherchent à recruter mais les employés habitants sur Lorient et sa périphérie ne peuvent y accéder en bus parce que Lorient Agglomération et la CCBBO ont chacun leur compétence en matière de transport.