

Le thème de l'emploi ne fait plus recette ?

Traditionnel marronnier des présidentielles, le taux de chômage, en chute régulière depuis des mois, s'est mis en retrait des débats, au profit de la thématique des salaires

Qui se souvient ? L'ambition affichée par Emmanuel Macron quand il est arrivé au pouvoir en 2017 était d'atteindre un taux de chômage de 7% en 2022... L'Insee a révélé dans ses derniers chiffres diffusés le 18 février qu'on y était presque. À 7,4% (-0,6 point par rapport au trimestre précédent), "il est inférieur de 0,8 point à son niveau d'avant-crise (fin 2019) et à son plus bas niveau depuis 2008, si l'on excepte la baisse ponctuelle en trompe-l'œil du printemps 2020, liée à la crise sanitaire", explique l'institut. Alors comment en faire un thème de campagne ? La majorité présidentielle compte bien mettre à profit ce bilan. Le soldat Elisabeth Borne est en première ligne pour le défendre. La ministre du Travail a même osé la formule de "Ca nous donne le chemin pour (y) arriver, (au) le plein emploi, c'est 5-6% de chômage".

Dans ces conditions, difficile pour les autres candidats de faire campagne sur le sujet. D'autant que si toutes catégories confondues, le nombre de demandeurs d'emploi s'établit quand même à 5,659 millions de personnes, dont 3,336 millions sans aucune activité, la problématique de l'emploi a sans doute été profondément transformée par la crise sanitaire et le contexte de reprise de l'activité économique. D'abord parce que le télétravail a fait son entrée

dans le monde du travail. Désormais les DRH sont contraints d'aborder cette question lors des entretiens d'embauche. "Aujourd'hui c'est vous qui devez vous vendre pour recruter" estime ainsi une cheffe d'entreprise aubagnaise. La crise sanitaire a poussé beaucoup de travailleurs à se reconverter, et mis en avant bon nombre de professions "invisibles", et pourtant indispensables au fonctionnement de l'économie. Ajoutez à cela la flambée des prix et surtout la croissance, -de 7% en 2021- et c'est bien la question des salaires qui se retrouve propulsée au cœur de la campagne électorale. Des secteurs entiers se retrouvent en pénurie de main d'œuvre.

Si le gouvernement a anticipé la grogne, redoutant sans doute un nouveau mouvement de l'ampleur des gilets jaunes, en annonçant des mesures destinées à maîtriser l'envolée des prix de l'énergie, mais aussi incitant les branches à renégocier les minima sociaux, partout dans les entreprises les négociations annuelles obligatoires, portant sur les augmentations générales de salaires, se soldent pour la première fois depuis longtemps, par de vraies avancées. Le thème du salaire, et plus largement le travail, a remplacé celui de l'emploi. Et ça se voit dans les débats.

Marie-Cécile BÉRENGER



À JOUQUES, L'EXPÉRIENCE TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR LONGUE DURÉE

116 personnes sont sorties du chômage



Louis Gallois (à g.) et Eric Garcin ont présenté le bilan de la première étape expérimentale de Territoire zéro chômeur à Jouques, en décembre dernier.

PHOTO GILLES BADER

La commune de 4 500 âmes fait partie des 10 territoires engagés depuis 2016 dans l'expérimentation "territoire zéro chômeur longue durée" (TZCLD). L'objectif est d'inscrire les chômeurs depuis plus d'un an dans une dynamique de réinsertion, soit par l'emploi direct ou par des formations. Pour ce faire, une entreprise à but d'emploi (EBE) Elan a été créée. Aujourd'hui elle est le premier employeur de la commune avec 48 salariés.

Un bénéfice économique mais aussi sociétal

Après 5 années d'expérimentation, un premier bilan a été dressé : 116 personnes sont sorties du chômage, 74 en passant par Elan, 42 en retrouvant un CDI sans transiter par l'EBE. Il n'y a pas de coût financier direct "si ce n'est une caution sur les investis-

sements qui ont été réalisés pour les bâtiments et la location gratuite de locaux pour la recyclerie", précise le maire Eric Garcin. La commune est cliente d'Elan, pour des travaux qui n'entrent pas en concurrence avec les entreprises déjà implantées sur le territoire. Ces personnes éloignées de l'emploi ont retrouvé un travail, de la dignité et des relations humaines.

Selon Louis Gallois, président du fonds d'expérimentation venu dresser le bilan de la 1^{re} étape en décembre dernier, "personne n'est inemployable et un chômeur longue durée coûte beaucoup plus cher en termes de santé, ou d'éducation des enfants. Avec tout ce que ça apporte comme estime de soi, et au territoire, le bilan est positif".

Une économie circulaire
"Ces personnes habitent et tra-

vailent à Jouques ; la plupart consomment largement ce qu'elles gagnent sur la commune : il y a donc un retour des salaires dans l'économie locale. Je pense que c'est un cercle vertueux", analyse l'édile. L'EBE développe plusieurs pôles d'activités : atelier bois, tourisme, agro, recyclerie et projet de s'agrandir. "90% du travail ce sont les relations humaines : c'est vivant mais très chronophage, reconnaît-il. Le TZCLD est un outil parmi tant d'autres pour retrouver un travail. Il sert au tissu économique et social de la commune". Engagé dans sa deuxième phase d'expérimentation (2021-2026), le maire est "satisfait de savoir que pendant encore au moins 5 ans il y aura 48 personnes avec un emploi sur la commune".

À ce jour, 19 nouveaux territoires ont été habilités.

O.D.V.

PAROLE DE RECRUTEUR

Le désespoir d'un patron du bâtiment

Quand Boumediene Bouziane a commencé sa carrière de plombier, il y a vingt ans, on intégrait les nouvelles recrues à la dure : "Les jeunes travaillaient entre les dixièmes et les trente-deuxièmes étages, il fallait porter des radiateurs de 30 kg", d'après ses souvenirs. Depuis il a monté Azur Confort, une société qui installe des systèmes de climatisation, de ventilation et de chauffage sur des chantiers neufs dans la région Paca. Une belle réussite pour l'ancien ouvrier : il a engendré 25 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2022 et emploie à ce jour 300 personnes. L'emploi justement est à ses yeux son "premier frein au développement". "Aujourd'hui on refuse des chantiers car si je prends des commandes et que je ne peux pas les honorer faute de main-d'œuvre, tout s'effondre".

Mounia Slimani, chargée de recrutement pour Azur Confort, cherche une dizaine d'ouvriers supplémentaires pour la société. Elle s'avoue "déconnaçonnée" par les réponses que lui font les demandeurs d'emploi qu'elle contacte. "On a plusieurs motifs de

refus. Il y a ceux qui ne veulent pas perdre leurs indemnités chômage ou leur droit à la couverture maladie universelle. D'un autre côté, il y a ceux qui préfèrent rester en contrat d'interim pour des différences de rémunération infimes... Quand ils m'annoncent ça au téléphone je me sens prisé au dépourvu". Est-ce lié à un niveau de rémunération trop faible ? Pas d'après la jeune femme, qui explique qu'un débutant sera rémunéré à partir de 1700 € nets pour 39 heures hebdomadaires. Une somme qui peut aller jusqu'à 3000 € pour un plombier expérimenté. Boumediene Bouziane ne cache pas son exaspération : "les mecs préféreraient travailler six mois puis passer un moment au chômage, j'ai du mal à comprendre pourquoi on n'arrive pas à stabiliser les gens".

Pour réussir à trouver des recrues, l'entreprise se tourne vers des candidats venus de toute la France et leur offre une aide à l'installation : un mois de logement en Airbnb à ses propres frais. Elle a également lié un partenariat avec pôle emploi pour accueillir

des stagiaires en observation pendant deux semaines qui peuvent déboucher sur une formation. Azur Confort s'engage par la suite à leur proposer un CDD de 6 à 9 mois ou un CDI. Cerise sur le gâteau, la chargée de recrutement souhaite mettre toutes les offres directement sur le site internet de l'entreprise.

"On a beau se remettre en question, quand on voit comment on paye les gens et le matériel qu'on met en œuvre... Je pense que c'est un problème sociétal", tranche Boumediene Bouziane, désabusé. Aux candidats à l'élection présidentielle, il propose deux solutions : "Le seul moyen pour lever les freins au recrutement, c'est de supprimer les aides qui incitent les gens à rester chez eux et de mieux les payer. Ce n'est pas normal qu'une personne en CDI plafonne à 1800 € quand un autre qui touche le chômage et travaille au noir peut faire 2000, 2 500€". Il a déjà écrit un courrier au président de la République pour lui confier son désespoir, sans réponse à ce jour.

Meriem BLOUD



La Provence en campagne

DANS "LA PROVENCE"

Depuis le 24 janvier, tous les lundis pendant dix semaines, votre journal consacre sa double page d'ouverture à un thème fort de la campagne.

10 THÉMATIQUES, 10 RENDEZ-VOUS

24 JANVIER Aménagement du territoire & mobilité
31 JANVIER Environnement et transition écologique
7 FÉVRIER Système de santé et accès aux soins
14 FÉVRIER Réindustrialisation
21 FÉVRIER Avenir de l'agriculture

AUJOURD'HUI Emploi et modèle social

Lutte contre l'insécurité
Choix en matière d'énergie
Éducation et formation
Politique culturelle

SUR LAPROVENCE.COM

● "L'élection vue de...". Chaque lundi, un reportage vidéo, en lien avec la thématique abordée dans le journal du jour,



donnera la parole à des personnes concernées par le sujet. Qu'attendent-elles du futur Président? Quels sont les enjeux? Aujourd'hui, Fiona Unewisse tend le micro aux salariés du groupe Thalès qui, tous les jeudis, se mobilisent autour d'un mouvement social inédit sur le site de Gémenos.

● "Alors, on vote". Tous les mercredis jusqu'au premier tour, un habitant de la région expliquera, devant la caméra d'un de nos vidéastes, les raisons pour lesquelles il va aller voter ou non.

● "Moi, Président". Tous les vendredis, dans une chronique vidéo, des Provençaux diront quelle serait leur première décision si eux-mêmes étaient président de la République.

SUR LA CHAÎNE TWITCH DE "LA PROVENCE"

● "Mon candidat". Une fois par semaine, le représentant d'un des principaux candidats à l'élection présidentielle répondra aux questions d'un journaliste politique de La Provence et des internautes, lors d'un programme interactif de trente minutes sur la chaîne Twitch de notre journal.

Débrayage jeudi dernier devant le site Thalès, à Gémenos. Les salariés réclament depuis des semaines 4 % d'augmentation générale des salaires, alors que la direction table sur 3,5 %.

/PHOTO FRANK PENNANT



**L'EMPLOI
DANS LE SUD**

7,4% Taux de chômage national au 4^e trimestre 2021

5,659 Nombre de chômeurs en France (catégories A, B et C)

538 240 Nombre de chômeurs dans la région Sud (catégories A, B et C)

7 600 Nombre d'offres d'emploi disponibles dans la région Sud

8 000 Commerce

5 700 Industrie

6 300 Santé

8 400 service à la personne

5 200 Transport et logistique

DÉCRYPTAGE

Dans les entreprises, le retour de la question salariale

Ce jeudi l'ambiance pourrait bien devenir explosive au sein du groupe Thalès. L'industriel doit publier ses résultats, qui devraient être très bons, alors que depuis des semaines les mouvements sociaux s'enchaînent, pour dénoncer la politique salariale de l'entreprise. Car les fameuses négociations annuelles obligatoires ont plutôt très mal démarré, ici. Alors que les organisations syndicales réclament 4 % d'augmentation générale des salaires, à compter de janvier, la direction est partie sur une base de 3,5 %. Et n'en démont pas. "La seule avancée que les discussions ont connue est sur le calendrier; ils acceptent désormais d'octroyer l'augmentation à partir d'avril, mais c'est insuffisant", résume Anthony Vella, délégué syndical central CFE-CGC et secrétaire du CSE central. Ce syndicaliste aguerri, ex-Gemalto, n'a jamais connu pareille situation dans l'entreprise où les cadres sont nombreux, et dont les syndicats représentatifs sont la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et la CGT. "D'habitude les salariés ne se mobilisent pas forcément, cette fois-ci ils font de vrais débrayages, en se déclarant en grève même pour deux heures. Il y a même une émulation entre les sites", ajoute le représentant du personnel pour qui désormais la question de la redistribution, dans l'entreprise, est un vrai sujet partagé par tous.

L'inflation est passée par là, mais pas seulement. La reprise économique aussi, qui rend incompréhensible la stagnation des salaires. Au point que les organisations syndicales ont décidé de boycotter toutes les instances sociales jusqu'à nouvel ordre, excepté les rendez-vous liés aux NAO.

Sodexo, autre géant, mondial celui-là, a préféré ne pas prendre le risque d'une grogne sociale. Les NAO se sont soldées par un accord prévoyant 5 % d'augmentation générale pour les employés, incluant la récente revalorisation du Smic (signée par la CFDT, la CFTC, la CGT et SNS-FO), 3,1 % pour les agents de maîtrise, et 2,8 % pour les cadres (signés par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et SNS-FO). "Ce sont nos managers qui ont exprimé la nécessité de reconnaître le travail de leurs équipes. Cela peut représenter par exemple pour un cuisinier un gain de l'ordre de 800€ par an", explique Madja Vincent, DRH de Sodexo France. Car

l'entreprise fondée à Marseille dans les années 60, aux plus de 400 000 employés dans le monde dont 34 000 en France, n'a pas été épargnée par la crise. Le secteur de la restauration d'entreprise a été totalement ébranlé par la pandémie, au point que le groupe annonçait initialement la suppression de 2 200 postes "et finalement nous recensons 490 départs subis à l'arrivée", précise la responsable. La mobilité au sein du groupe a permis de limiter la casse. Mais il y a eu aussi tous ceux qui étaient "en première ligne", au plus fort de la pandémie. Et enfin la nécessité de conserver les forces vives, en sortie de crise. 48 postes sont ainsi ouverts actuellement en Paca. "On sait qu'en France 200 000 salariés ont quitté le secteur de l'hôtellerie-restauration", ajoute la DRH consciente que les règles du monde du travail ont changé. "Ce n'est plus comme avant, où quand on avait un job, il fallait juste s'accrocher pour le garder. Avant il fallait être "employable", aujourd'hui ce sont les entreprises qui doivent être employeurs", estime Madja Vincent. Recrutée il y a un an pour accompagner les transformations de l'entreprise, et l'émergence de nouveaux métiers, la directrice des ressources humaines mise sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEP), autrement dit l'accompagnement des salariés parmi la centaine de métiers différents qui existent dans le groupe. Un programme "empathique et collectif" a même été enclenché parmi les managers, pour instiller de nouveaux modes de gestion des équipes, qui renouent avec la conception du fondateur, Pierre Bellon. "Il n'hésitait pas, quand il visitait des sites, à aller s'assoier avec les salariés, à partager avec eux".

Car désormais l'enjeu est de rester attractif, pour conquérir de nouveaux marchés. "Par exemple les hôtesses ont pour mission, dans les établissements où nous opérons, de ne pas seulement servir des repas aux résidents, mais aussi de leur conseiller un type de produit, ce sont des postes qui touchent au retail", ajoute la DRH pour qui l'objectif est aussi de relancer l'ascenseur social. La donne a changé. Plutôt que d'emploi, salariés et patrons préfèrent parler d'attractivité du travail.

M.-C.B.

Les propositions des principaux candidats



Anne Hidalgo (PS). Parmi ses 70 mesures, l'ancienne inspectrice du travail préconise une hausse de 15 % du Smic, de réduire les inégalités salariales et d'abroger la réforme de l'assurance-chômage. Elle souhaite un "minimum jeune" qui sera assorti d'un "accompagnement garanti vers l'emploi, la qualification et l'autonomie".

Yannick Jadot (EELV). Soucieux de réduire le temps de travail des salariés, le candidat écologiste propose une "semaine de quatre jours", soit 32 heures par semaine. Il désire abroger la réforme de l'assurance-chômage, dont le dernier volet est entré en application en décembre 2021.

Marine Le Pen (RN). Désireuse de défiscaliser les heures supplémentaires en maintenant leur majoration, la candidate RN veut maintenir le Smic et imposer une taxe sur l'embauche des salariés étrangers. Elle veut créer un dispositif "premier emploi" abrogeant les charges et rendre plus transparente la formation professionnelle.

Emmanuel Macron (LREM). Avec un taux de chômage tombé à 7,4 %, le président pas encore candidat aimerait faire du plein emploi un horizon de campagne pour 2027. L'idée est d'accélérer la formation des chômeurs, la réforme des retraites pour accroître l'emploi des seniors, la réforme du dialogue social...

Jean-Luc Mélenchon (LFI). Le candidat insoumis considère que "le plein emploi n'est pas une utopie". Il veut relancer la consommation et l'investissement en revenant sur la réforme de l'assurance chômage, en embauchant des fonctionnaires et en accroissant les salaires.

Valérie Pécresse (LR). Favorable à la poursuite de la réforme de l'assurance-chômage, la candidate LR veut mettre fin aux 35 heures et libérer le temps de travail. Elle veut augmenter de 10 % les salaires jusqu'à 2,2 smic et supprimer 150 000 postes de fonctionnaires.

Fabien Roussel (PCF). Le candidat communiste envisage un "droit universel au travail" assorti d'un Smic à 1500 euros net et l'égalité des salaires femmes-hommes en un an. Il prône un droit de veto des salariés sur les plans de licenciements et un droit de réemption en cas de vente de leur entreprise.

Éric Zemmour (Reconquête). Il souhaite augmenter les salaires de cent euros par la baisse des impôts sociaux, donner la priorité aux Français ayant un emploi et aux mères célibataires, revaloriser les salaires dans la santé et améliorer l'égalité femmes-hommes.

F.T.

Dans les entreprises les manifestations se multiplient dans le cadre des négociations salariales.

/PHOTO F.P.