

Politique de l'emploi Les ZUS négligées

Les résidents des zones urbaines sensibles (ZUS) connaissent un taux de chômage deux fois plus élevé que le reste de la population. La proportion de jeunes actifs de 15 à 25 ans au chômage s'élève à 44 % dans les ZUS, contre 22 % ailleurs. Dans un rapport évaluant l'impact des réformes de la politique de la ville depuis une dizaine d'années (1), la Cour des comptes souligne que les écarts en matière d'emploi se sont même accrus en dix ans entre les ZUS et les unités urbaines avoisinantes. Elle pointe du doigt le manque de coordination entre les différents ministères, agences et établissements publics nationaux, mais aussi entre l'intervention de l'Etat et des collectivités locales concernées. Un exemple : dans la région Rhône-Alpes, on a recensé pas moins de 21 structures de recherche d'emploi dans une même commune. ■

FLORIAN FAYOLLE

1. « La politique de la ville, une décennie de réformes », juillet 2012, www.ccomptes.fr/Publications/Publications/La-politique-de-la-ville-une-decennie-de-reformes

Congés parentaux Un impact salarial

Après une naissance, de nombreuses femmes s'arrêtent de travailler plus longtemps que la durée légale du congé maternité. Or, plus cette interruption est longue, plus l'impact est négatif sur leur évolution de carrière une fois le retour à l'emploi effectué. Une année d'interruption de carrière diminue le salaire journalier d'environ 10 % pour les femmes qui ont bénéficié de l'allocation parentale d'éducation créée en 1994. Et cette perte n'est toujours pas compensée dix ans après le retour sur le marché du travail. ■

En savoir plus : « Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : Impact sur les salaires », *Politiques sociales et familiales* n° 108, CAF, juin 2012.

Des départs rarement choisis

RUPTURE CONVENTIONNELLE Censé promouvoir les mobilités choisies, ce dispositif mis en place en 2008 est loin de tenir ses promesses.



Entretien. Dans certains cas, la rupture conventionnelle peut être en fait un licenciement économique ou personnel caché.

Depuis 2008, une nouvelle manière de rompre un contrat de travail a été introduite en France : la rupture conventionnelle. A la différence de la démission, qui est à l'initiative du salarié, ou des différentes formes de licenciements, qui relèvent des prérogatives de l'employeur, ce dispositif permet aux deux parties de se séparer d'un commun accord. Le salarié peut ainsi toucher une indemnité et l'assurance chômage, deux avantages auxquels il n'aurait pas eu droit s'il avait démissionné. De quoi, en principe, promouvoir les mobilités choisies. Pour l'employeur, cela permet de sécuriser juridiquement la rupture du contrat de travail, les possibilités de recours étant très limitées.

En théorie, donc, tout le monde y trouve son compte. Ce qui pourrait justifier le succès rencontré par ce dispositif : près de 300 000 ruptures signées en 2011. Mais en pratique, les choses sont plus compliquées, comme le montre un récent rapport du Centre d'études de l'emploi (CEE). En s'appuyant sur 101 entretiens avec des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle, le CEE modère fortement la capacité de ce dispositif à promouvoir les

mobilités choisies. Seul un quart des ruptures analysées correspondent vraiment à ce cas de figure, c'est-à-dire à la volonté du salarié de quitter son emploi et d'engager une reconversion professionnelle dans de meilleures conditions. Par ailleurs, il n'est pas possible de connaître la proportion de salariés souhaitant quitter leur emploi pour se reconvertir mais ayant essuyé un refus de la part de leur employeur. Ceux-là ont dû démissionner ou renoncer à la mobilité.

Mettre fin à une situation de souffrance

Autre cas de figure : la rupture conventionnelle est demandée par le salarié pour mettre fin à une situation de souffrance au travail (un tiers des salariés interrogés). Cela peut « constituer une réponse d'urgence, mais inadaptée », souligne le CEE. Car, dans un tel contexte, la rupture conventionnelle « individualise la solution » au lieu de donner aux salariés les moyens de négocier et d'améliorer leurs conditions de travail.

Enfin, dans les autres cas, la rupture est principalement à l'initiative de l'employeur et peut parfois s'apparenter à un licenciement économique ou personnel « caché ».

Face à ce bilan très mitigé, le CEE fait un certain nombre de recommandations. Pour vraiment favoriser les mobilités choisies, il propose d'améliorer le régime de la démission, en donnant accès à l'assurance chômage aux salariés concernés à condition qu'ils présentent un projet sérieux de formation ou de création d'entreprise. Ces personnes, comme celles qui ont conclu une rupture conventionnelle, devraient aussi pouvoir bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches de reconversion, avec l'intervention de Pôle emploi. En effet, six à neuf mois après la rupture, 75 % des salariés interrogés par le CEE étaient toujours au chômage.

Pour limiter les abus, le CEE propose aussi de mieux formaliser la procédure qui entoure la rupture, d'introduire un délai de préavis ou encore de rendre obligatoire la réalisation d'un diagnostic de situation des droits du salarié. De quoi mettre un peu d'ordre dans un dispositif qui peut être aisément détourné de sa vocation initiale. ■

LAURENT JEANNEAU

En savoir plus

En savoir plus : « Des ruptures conventionnelles vues par des salariés », par Raphaël Dalmaso, Bernard Gomel, Dominique Méda et Evelyne Serverin, CEE, 2012.