

Proposition d'offre de service à destination des branches

Bureau du 25 Avril 2018

AUTEUR

Direction des Etudes et Analyses

CORRESPONDANTS

Les membres du Bureau

Dans le texte d'accord du 22 février 2018, il est demandé aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans l'ensemble des branches d'ouvrir des négociations « dont l'objectif principal est de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité. »

Il est précisé que ces négociations doivent s'appuyer sur une « analyse statistique des contrats de travail courts, les motifs de recours, le niveau de qualification et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats ».

Dans ce cadre, l'Unédic doit être en capacité de fournir une analyse de l'utilisation des contrats courts dans les branches.

Principes organisant l'offre de services

Par **contrat court**, on entendra **CDD** (tous types de CDD, dont CDD d'usage, contrats d'apprentissage et de professionnalisation) et **mission d'intérim** d'une durée **d'un mois ou moins** (≤ 31 jours). Les missions d'intérim sont rattachées aux entreprises utilisatrices.

L'identification précise du **champ de chaque branche** n'étant pas possible dans les bases de données mobilisées, le champ sera approché à partir d'une liste de **codes caractérisant l'activité principale exercée (APE)** des établissements employeurs. Le niveau le plus fin de la nomenclature d'activité française (NAF), soit 732 postes, permet d'approcher le champ de la branche de manière satisfaisante dans la majorité des cas. Un traitement spécifique à partir d'une liste de SIRET peut être envisagé dans le cas contraire, mais ne pourra porter que sur un nombre limité d'indicateurs (ceux basées sur le FNA) et de branches.

L'offre de services comportera une double dimension :

- Un ensemble d'indicateurs décrivant les contrats courts sera mis à disposition de chaque branche ;
- Un appui spécifique aux branches pour lesquelles le développement des contrats courts est le plus important pourra être apporté si elles le souhaitent.

Des éléments de référence

En amont d'une approche détaillée par branche, un certain nombre d'éléments pourront être mis à disposition de l'ensemble des acteurs et contribuer au diagnostic initial.

- Une compilation d'éléments déjà présentés aux négociateurs concernant les relations suivies ainsi que des indicateurs relatifs aux contrats courts détaillés par secteur (réunions de négociation 2017/2018 et travaux présentés lors du diagnostic élargi début 2017) (à finaliser).

- Un support exposant le contexte et les problématiques auxquelles les indicateurs permettent de répondre (cf. document joint).

Une dizaine d'indicateurs pour chaque branche reconstituée

A partir des quatre sources décrites ci-dessous, l'Unédic propose de fournir, à chaque branche professionnelle en faisant la demande, les indicateurs suivants :

Sur l'ensemble des branches, la branche reconstituée, et par code APE¹ :

Comment les contrats de courte durée ont-ils évolué ?

[Champ des salariés]

- ▶ Nombre de contrats courts (CDD et missions d'intérim d'un mois ou moins) en 2015²
- ▶ Evolution des CDD courts de 2004 à 2017
- ▶ Evolution des contrats courts³ de 2009 à 2015
- ▶ Nombre de contrats courts rapporté à l'effectif salarié en 2015
- ▶ Evolution des contrats courts en fonction de l'évolution de l'effectif salarié de 2009 à 2015

Quelles sont les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des contrats de courte durée ?

[Champ des salariés inscrits à Pôle emploi]

- ▶ Répartition des CDD courts par durée effective en jours, en 2014
- ▶ Parmi les relations de travail entre salariés et employeurs, part de celles qui sont « suivies » (au moins 4 périodes de travail distinctes, réparties sur plus de 6 mois, avec une majorité de CDD courts)
- ▶ Nombre de salariés en relation suivie avec un employeur rapporté à l'effectif salarié en 2014

Qui sont les salariés travaillant sur des contrats de courte durée ?

[Champ des salariés inscrits à Pôle emploi]

- ▶ Répartition des salariés en CDD courts par :
 - Sexe et âge (pyramide des âges)
 - Niveau de diplôme (7 niveaux)
 - Qualification⁴ (7 niveaux)
 - Métier le plus représenté⁵ (nomenclature ROME)

¹ Sous réserve du respect du secret statistique

² La demande est en cours pour obtenir des données sur l'intérim récentes. Sinon, l'année 2015 sera fournie.

³ Sous réserve de l'obtention des données d'évolution d'intérim. Sinon, seule l'évolution des CDD sera fournie.

⁴ Il s'agit de la qualification de la personne sur un des contrats (celui qui précède une ouverture de droit)

⁵ Il s'agit du métier recherché par le demandeur d'emploi, qui correspond dans la majorité des cas au métier exercé.

Quatre sources mobilisées pour établir un diagnostic sur les contrats courts

Les sources suivantes permettront de décrire de façon fine **l'utilisation des contrats courts, pour chaque branche reconstituée** sur la base du code APE :

- Les Déclarations Préalables à l'Embauche (DPAE) fournies par l'ACOSS donnent l'évolution de **l'embauche en CDD courts** de 2000 à 2017
- Les Relevés Mensuels de Missions (RMM) fournies par la DARES renseignent sur **l'embauche en missions d'intérim courtes** dans les entreprises utilisatrices. Une demande est en cours pour accéder aux données d'évolution, seule la donnée 2015 est actuellement disponible.
- Les Bordereaux récapitulatifs des cotisations (BRC) fournies par l'ACOSS donnent **l'effectif total de salariés en fin d'année** des entreprises privées⁶. Cette donnée permet de comparer le volume des contrats courts à l'emploi salarié.

Le Fichier National des Allocataires (FNA) disponible à l'Unédic permet une **analyse très fine des CDD courts** (durée effective en jours, saisonnalité, croisement par taille d'établissement), **des trajectoires professionnelles** (relations entre un salarié et un employeur) et du **profil des salariés** (âge, sexe, diplôme, qualification, métier). Le champ est cependant restreint aux salariés s'inscrivant à Pôle emploi (60% des CDD courts) et l'analyse des missions d'intérim n'est pas possible par entreprise utilisatrice. Le motif de recours au CDD n'est pas renseigné. Pour une représentativité maximale en terme de nombre de contrats, on se base sur l'année 2014. En effet, la présence dans le fichier d'un contrat dépend de l'inscription du demandeur d'emploi, qui peut avoir lieu plus de 3 ans après son embauche.

Les sources historiques utilisées par la Dares pour la constitution des statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre, les déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et les enquêtes EMMO, sont en cours de substitution par la Déclaration sociale nominative (DSN) dont l'utilisation se généralise depuis 2015. Ce changement de source conduit à une modification majeure de la méthodologie de construction et de redressement des séries publiées. Un travail important est actuellement en cours à la Dares pour assurer la reprise de la publication le plus tôt possible. À ce stade, le calendrier prévoit une reprise courant 2018 de la publication. Si les données ne seront pas publiées en niveau (*i.e.* nombre de CDD courts par branche), cette source pourra cependant être exploitée pour l'analyse des missions d'intérim sur période récente, en complément des RMM. Une demande est en cours pour accéder à ces données.

⁶ Cotisants du champ concurrentiel (« secteur privé » selon la définition de la DGAFP) affiliés au régime général, domiciliés en France, hors agriculture, sylviculture et pêche (AZ), hors activités extra-territoriales (UZ) et hors salariés des particuliers employeurs, en France hors Mayotte