

Les réserves du CMC sur la flexibilité de l'emploi

• Elle est jugée inadaptée à la réalité du terrain

• Le secteur informel limite tout progrès

«**L**A flexibilité responsable». Le dossier tient à cœur à la CGEM puisque le dispositif devrait accorder plus de souplesse aux entreprises sans pour autant précariser les salariés. Dans les revendications transmises au gouvernement à l'occasion du démarrage du dialogue social, le patronat insiste sur cinq mesures pour une flexibilité responsable du marché du travail (cf. www.leconomiste.com). Celles-ci vont de la mise en place d'un contrat unique, à la création d'un contrat de travail à temps partiel et la formalisation de la rupture conventionnelle du travail.

Au Centre marocain de conjoncture, le débat sur la flexicurité est jugé en décalage par rapport à la réalité du terrain et aussi par rapport aux impératifs de développement d'un marché du travail

Les plus vulnérables sont les plus touchés

LA législation du travail prévoit différentes formes de flexibilité donnant ainsi à l'entreprise la possibilité d'ajuster les effectifs en fonction des conditions économiques, les heures de travail et de redéployer les salariés. Sur le terrain, l'ajustement des effectifs reste la mesure la plus fréquente et toucherait surtout les emplois les plus vulnérables, soit les emplois salariés informels ou temporaires. La flexibilité relative à la durée du travail et celle fonctionnelle sont utilisées surtout pour les emplois non salariés, essentiellement les catégories des aides-familiaux et les travailleurs indépendants. Pour le CMC, la mise en œuvre de la flexibilité fonctionnelle dans l'entreprise nécessite le développement de dispositifs de formation et de recyclage. Ce qui permettra de préparer les salariés au redéploiement dans de nouveaux emplois plus adaptés. □

inclusif. A côté des faibles performances en matière de création d'emplois, le marché du travail reste aussi marqué par des insuffisances quant à la qualité

des postes en termes de qualifications requises, de sécurité et de protection sociale. «L'emploi informel limite considérablement la portée de la législation notamment en ce qui concerne les dispo-

sitions relatives à la sécurité de l'emploi et la flexibilité du travail», souligne le CMC. Il recommande de mettre l'accent sur la formation, l'intégration du secteur informel, la bonne application de la législation du travail et l'adaptation des politiques actives du marché du travail.

Ce dernier connaît une fracture entre les emplois dans le secteur structuré et

ceux relevant de l'informel. Les premiers représentent 15 à 20% de l'emploi total et bénéficient de garanties de rémunération et de sécurité. En revanche, les emplois informels ne bénéficient d'aucune protection alors qu'ils constituent l'essentiel du marché du travail. Dans le rural, en particulier dans le secteur agricole, il représenterait plus de la moitié de l'emploi total. En tenant compte du critère de sécurité sociale, les salariés non affiliés sont à 68% de l'emploi total en milieu urbain et à près de 83% au niveau national.

Une analyse de l'emploi salarié en fonction du type de contrat révèle aussi des surprises: l'emploi salarié sans contrat de travail concerne 69% des salariés tous secteurs d'activité confondus. Les contrats à durée indéterminée, qui en principe garantissent la sécurité de l'emploi, atteignent à peine 10% dans les entreprises privées contre 84% dans les administrations publiques. □

K. M.

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com