RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

HAUT CONSEIL DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

LES FONDAMENTAUX DU HCFIPS

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EST ESSENTIEL POUR GARANTIR LES ÉQUILIBRES FINANCIERS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La nécessité de développer des emplois de qualité est régulièrement rappelée dans les rapports du HCFiPS. Le présent document rassemble des extraits de rapports récents.

Le partage de la valeur ajoutée, la productivité, et le taux d'emploi déterminent largement la dynamique des ressources de la sécurité sociale

« *Les recettes de la sécurité sociale sont assises à plus de 80 % sur les revenus d'activité salariés et non-salariés. Le partage de la valeur ajoutée, la productivité et le taux d'emploi – qui déterminent largement l'évolution des revenus salariaux – sont donc essentiels à la dynamique des recettes de la sécurité sociale* ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

« *Alors que la part des revenus du travail dans la valeur ajoutée est relativement stable sur longue période, la productivité évolue, en revanche, faiblement depuis plusieurs années, en France, comme dans la plupart des pays de l'OCDE ; le taux d'emploi, même s'il est relativement élevé et qu'il progresse*[1]*, reste inférieur à celui d'autres pays comme l'Allemagne. Cela crée des zones de risque (faible productivité) et des potentialités (progression du taux d'emploi possible) à prendre en compte pour assurer un financement durable de la protection sociale* ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

Une progression du taux d'emploi constituerait une forte opportunité pour le redressement des comptes de la sécurité sociale

Au travers d'un exercice « *purement illustratif et schématique, reposant sur de nombreuses hypothèses simplificatrices (notamment concernant l'offre de travail et la productivité des personnes accédant à l'emploi)* »[2], la Direction générale du Trésor a simulé l'alignement du taux d'emploi français sur celui de l'Allemagne, correspondant à la création d'environ 1,5 million d'emplois. « *Un tel choc aurait des retombées positives sur les finances sociales, bien que, à terme, une partie importante des économies soit compensée par l'augmentation des dépenses de retraite. Les recettes de protection sociale augmenteraient d'environ 15 Md€, principalement via les cotisations sociales et la contribution sociale généralisée (CSG) des nouveaux employés. Les dépenses de protection sociale diminueraient d'environ 5 Md€, notamment grâce à la réduction des prestations sociales et des revenus de remplacement* ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025**).

1. « Sur les dernières années, le taux d'emploi en France a augmenté régulièrement, et se situe désormais à un niveau jamais observé jusqu'ici. Cette hausse provient notamment de la réforme des retraites de 2010 qui a reculé l'âge légale de 60 à 62 ans, entraînant de facto une hausse du nombre de personnes en activité âgées de plus de 60 ans, mais aussi également du taux de chômage se situant à un niveau très faible lorsqu'on observe les trente dernières années. » (Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025).
2. Il ne prend pas notamment pas en compte le coût des politiques publiques nécessaires à la création de ces emplois

Cette progression du taux d'emploi ne peut reposer que sur une stratégie mettant l'accent sur la qualité de l'emploi

« *L'amélioration du taux d'emploi ne saurait être atteinte sans amélioration de la qualité de l'emploi. Aujourd'hui, beaucoup d'analyses convergent sur la faiblesse française en la matière. Il ne s'agit pas ici de stigmatiser les employeurs ou la chaîne managériale, mais de réfléchir à la mise en place d'une politique systémique associant État, partenaires sociaux, employeurs et salariés pour améliorer la qualité de l'emploi* ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

Une telle stratégie peut être mise en place de manière assez consensuelle dès lors qu'elle est favorable à l'ensemble des parties prenantes

« *Des emplois de mauvaise qualité sont à la fois défavorables aux salariés, aux entreprises et aux finances publiques, en ce qu'ils s'accompagnent souvent d'une sinistralité élevée ; des temps partiels contraints sont coûteux pour les personnes, et pour les finances publiques (puisqu'ils conduisent à solliciter des revenus de solidarité – et notamment la prime d'activité)* ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

« *Un enrichissement du contenu de la croissance en emplois de qualité pourrait renforcer la cohésion sociale, l'adhésion au système de protection sociale, la confiance dans l'avenir, l'acceptation des prélèvements obligatoires et d'éventuelles réformes structurelles. Selon certains, la réduction des inégalités pourrait en retour nourrir une croissance économique potentielle plus forte* ». (**Pour des finances sociales soutenables, adaptées aux nouveaux défis, janvier 2022**).

La sécurité sociale peut contribuer à assurer un environnement favorable à des emplois de qualité par les prestations qu'elle sert

La protection sociale « *peut contribuer à l'investissement dans la ressource humaine, si elle est orientée sur la création d'activité (en aidant à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales). Elle peut aider à la fluidification des parcours professionnels, si elle facilite la mobilité des travailleurs (avec des systèmes de retraite non attachés à l'entreprise ou des systèmes d'allocations chômage qui permettent d'optimiser l'appariement des compétences et des emplois). Elle peut contribuer à rendre plus soutenable la longévité au travail soit en contribuant à améliorer l'état de santé général de la population (avec une stratégie globale de prévention), soit en veillant à l'état de santé des travailleurs : la politique de santé au travail est favorable à tous les acteurs du système, qu'il s'agisse des salariés (qui sont protégés), des entreprises (qui peuvent réduire leur absentéisme et leur turn over), de la sécurité sociale (avec une réduction des coûts – qui peut par ailleurs bénéficier aux entreprises – via la tarification des accidents du travail)* ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

La sécurité sociale doit contribuer à promouvoir la qualité de l'emploi dans les secteurs qu'elle finance

« *S'agissant des secteurs financés par la protection sociale, des emplois de qualité sont nécessaires, par exemple, pour garantir dans de bonnes conditions l'accueil du jeune enfant ou le déploiement du service public de la petite enfance, en renforçant l'attractivité des métiers. Plusieurs scénarii ont été successivement proposés sur le déploiement des accueils du jeune enfant, pour favoriser leur meilleur développement, notamment par une offre non seulement quantitative mais aussi de nature à garantir une meilleure qualité affective, éducative et sociale.*

Le rapport Bien vivre et vieillir dans l'autonomie à domicile recommande des mesures permettant d'atténuer les contraintes et la pénibilité subies par les professionnelles intervenant chez les personnes âgées vulnérables, en adaptant mieux le domicile de ces dernières, en limitant les temps d'intervention inférieurs à la demi-heure et en déployant les lieux de vie partagés de seniors, permettant de regrouper les interventions et limiter les déplacements ». (**Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

La politique de santé au travail contribue pleinement à cet objectif

« La politique de santé au travail a un rôle important à jouer en la matière, d'autant qu'elle est particulièrement favorable à tous les acteurs du système, qu'il s'agisse des salariés (qui sont protégés), des entreprises (qui peuvent réduire leur absentéisme et leur turn-over), de la sécurité sociale (avec une réduction des coûts induits – qui peut par ailleurs bénéficier aux entreprises – via la tarification des accidents du travail) ».

Elle est porteuse de nombreuses externalités positives : « au-delà de la réduction des risques professionnels », les démarche visant à faire le lien entre qualité de vie au travail et capacité productive des entreprises « sont de nature à fidéliser les salariés présents et à rendre attractives les entreprises concernées ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025**).

Dans ce cadre, une réflexion doit être engagée sur la rénovation de la branche « accidents du travail »

Partant du constat que l'approche de la santé au travail est aujourd'hui fragmentée (avec de très nombreux intervenants), incomplète (les travailleurs indépendants ne sont pas couverts), et non homogène (notamment entre le secteur privé et le secteur public), et que la branche « accidents du travail » ne couvre que le secteur privé, le HCFiPS souligne l'intérêt d'engager une réflexion sur la rénovation de la branche « accidents du travail ». (…) Cette réflexion doit porter sur le périmètre d'intervention de la branche (« la question d'une extension aux travailleurs indépendants et/ou à toute ou partie du secteur public mérite d'être posée ») ; sur le contenu de l'action (« l'enjeu est d'aller au-delà d'une simple approche technique, en développant une vision du risque qui inclut les aspects managériaux ») ; plus globalement, sur la capacité de pilotage (« il est impératif de disposer d'une vision globale de l'accidentologie et des maladies professionnelles pour bien piloter le risque, la vision globale étant aujourd'hui insuffisante »). Toute réflexion sur le sujet doit évidemment s'accompagner d'une concertation avec les partenaires sociaux, qui seront très attentifs au sujet de la gouvernance et de leur rôle dans celle-ci. (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025, Pour un redressement durable des finances sociales, juillet 2025**).

La question de la branche AT-MP fait partie du sujet, mais n'en est qu'une partie : au-delà de la réflexion sur l'évolution de cette branche, plusieurs enjeux doivent être particulièrement soulignés :

- **Disposer d'une approche globale du risque professionnel assurant un continuum entre prévention de la sinistralité, organisation, management et financement.**

  « Cela suppose de repenser le mode d'action des préventeurs, qui doivent disposer d'une approche globale de l'entreprise, tout en étant spécialisés par secteurs. Cela suppose également que les Carsat agissent en assembleur de compétences » : le HCFiPS a proposé que « les caisses se mobilisent en ce sens sur le champ du médico-social, où les enjeux sont particulièrement importants et où la sécurité sociale – qui est très largement financeur – a un intérêt particulier à agir ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025, Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

Favoriser des politiques d'amélioration du bien-être au travail.

« Il s'agit d'opérationnaliser ce concept : si les entreprises se sont mobilisées sur les atteintes physiques, les atteintes à la santé mentale ont été non reconnues, sous-considérées dans leur origine professionnelle, pauvres en prévention primaire ; de fait, les mesures de prévention ont été majoritairement technico-centrées, descendantes et défaillantes sur l'organisation et les relations au travail ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025, Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

Mettre l'écoute des travailleurs au cœur de la prévention des risques professionnels, et, partant de faire évoluer les pratiques managériales

« Ainsi que le souligne un récent rapport de l'Igas, les principes d'un management de qualité reposent principalement « sur un fort degré de participation des travailleurs, une autonomie soutenue par la hiérarchie et la reconnaissance du travail accompli. La qualité des pratiques managériales produit des effets non négligeables sur la performance des entreprises, quoique difficiles à mesurer, alors qu'elle détermine de façon plus directe la santé des salariés, la qualité de l'emploi et la qualité du travail ». Or, *« En France, les pratiques managériales apparaissent plus verticales et plus hiérarchiques que chez ses voisins européens, la reconnaissance au travail y est plus faible et la formation des managers plus académique »*. (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025, Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**).

Agir fermement sur les zones de risque, « en mettant la prévention « au cœur » de la politique de santé au travail, en maîtrisant mieux les surrisques liés à l'intérim et à la microentreprise, en responsabilisant davantage les entreprises donneuses d'ordre, notamment en cas de sous-traitance en cascade ».

Le HCFiPS prête une attention particulière à la question des accidents du travail dans l'intérim ou dans les chaînes de sous-traitance.

S'agissant de l'intérim, « *le surrisque est généralement imputé à la moindre expérience et à la moindre formation des intérimaires sur les postes de travail, à leur exposition à des conditions de travail plus difficiles, et à l'insécurité socio-économique qui peut les pousser à moins respecter les consignes de sécurité et à moins déclarer les accidents. Par ailleurs la prise en charge par la médecine du travail de l'entreprise intérimaire est plus difficile que pour les salariés des entreprises dans lesquelles ils interviennent ». « Le raisonnement peut être étendu aux micro-entrepreneurs, dont les accidents ne sont pas comptabilisés parmi les accidents du travail en raison de leur qualité de non-salariés et dont on connait les risques qu'ils encourent dans certains secteurs comme la livraison ainsi qu'à certains salariés détachés* ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025**).

S'agissant de la sous-traitance, « le *surrisque est expliqué par plusieurs éléments : les donneurs d'ordre peuvent choisir d'externaliser les travaux les plus dangereux, notamment pour ne pas avoir à subir les coûts associés à la réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles. La pression économique et la dépendance vis-à-vis d'un ou quelques donneurs d'ordres peut amener à une intensification du travail et/ou un moindre investissement dans les mesures de prévention. En cas de sous-traitance sur site, la coactivité sur le même lieu de travail de salariés provenant d'entreprises différentes peut engendrer une désorganisation du travail, facteur de risques aggravés. Enfin, les TPE-PME preneuses d'ordre peuvent moins aisément bénéficier de ressources extérieures (…). Par ailleurs, comme les intérimaires, les salariés d'entreprises sous-traitantes pâtissent d'un accès insuffisant à la médecine du travail en raison de leur présence irrégulière dans l'entreprise* ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025**).

Face à ces situations, le HCFiPS insiste notamment sur « *la nécessité de mieux intégrer les conditions de travail dans les marchés publics, encore trop orientés sur la compression des coûts, ce qui peut se faire aux dépens de la santé au travail, notamment dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre peu qualifiée (propreté par exemple)* ». (**Mieux concilier production et redistribution, janvier 2025, Pour un redressement durable de la sécurité sociale, juillet 2025**). Il suggère de travailler sur la limitation des niveaux de sous-traitance dans des secteurs à forte sinistralité comme le BTP, en capitalisation sur la charte sociale Paris 2024. (**Mieux concilier production et redistribution, recommandation n°37, janvier 2025**).