

Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012

Propos liminaire de Bernard Thibault, Secrétaire général de la CGT

Point de presse du 5 juillet 2012 relatif à la Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012

Je vous remercie tout d'abord de votre présence à ce point de presse destiné à vous éclairer sur la démarche de la CGT pour la Conférence sociale mais aussi sur les objectifs qu'elle s'assigne et les propositions qu'elle entend porter.

La CGT s'est félicitée du principe de cette conférence qui marque une posture plus volontariste du gouvernement en matière de dialogue social.

La CGT considère qu'il faut faire progresser à cette occasion la démocratie sociale. Nous nous félicitons de la réunion sur ce thème le 9 juillet avec le président de la République, en préambule à la Conférence sociale.

Comme j'ai eu l'occasion de le souligner lors de la rencontre organisée en juin par le Premier Ministre, le président de la République et le gouvernement doivent tenir compte des aspirations des salariés à plus d'écoute des syndicats et à plus de prise en compte de leurs attentes pour de réels changements de politique économique et sociale.

Comme sur l'ensemble des sujets en discussion, la CGT fera part de ses propositions et revendications qui portent dans trois directions sur la démocratie sociale :

- La production des normes sociales,
- Les institutions représentatives des personnels et leurs attributions,
- Les droits et les moyens syndicaux.

J'en cite quelques-uns pour l'exemple :

- La reconnaissance de droits nouveaux en faveur des salariés pour intervenir dans les entreprises,
- La reconnaissance du droit syndical interprofessionnel,

- Mettre fin à la discrimination dans les moyens matériels et financiers entre organisations d'employeurs et salariés,
- Réformer la représentativité des organisations d'employeurs,
- Faire respecter la liberté syndicale sur le lieu de travail.

Vous trouverez d'autres précisions sur nos positions dans le dossier de presse.

La Conférence sociale sera un moment important. Nous jugerons de la réussite de cette conférence en fonction du degré de prises en comptes de nos propositions.

La CGT a beaucoup insisté sur la nécessité de lier étroitement les choix économiques aux dossiers sociaux qui définissent le périmètre des tables rondes à partir desquelles le dialogue va s'organiser avec le gouvernement.

Il y a à l'évidence des questions économiques lourdes qui relient les différents thèmes retenus.

La plus centrale tourne autour du choix de l'austérité renforcée ou d'un nouveau type de croissance créateur d'emploi.

Le Sommet européen des 28 et 29 juin a certes adopté quelques mesures d'urgence pour parer au plus pressé mais comme la CES l'a affirmé, on peut douter que ces mesures soient à la hauteur des défis auxquels l'Union européenne doit répondre pour regagner la confiance des travailleurs et des citoyens.

Nous sommes bien loin de la perspective d'un « contrat social pour l'Europe » porté par l'ensemble du mouvement syndical.

Il y a des attentes contradictoires qui s'expriment avant la Conférence. Le patronat, s'il prend acte du changement de majorité politique continue de peser de tout son poids pour que le cap soit maintenu en matière de flexibilité du travail et d'allègement du coût du travail.

Le changement doit justement consister à tourner le dos aux vieilles recettes qui n'ont pas marché.

C'est bien la dévalorisation du travail qui est à l'origine de la crise systémique du système économique et il est donc faux, comme l'affirme Mme Parisot, que les difficultés économiques et le chômage seraient liés à un coût du travail trop élevé en France. Le coût du travail, productivité horaire du travail incluse, est en-dessous de la moyenne de l'Union européenne.

Toute mesure qui s'appuierait sur un tel postulat aurait des effets négatifs sur la sortie de crise et sur l'emploi.

Le rôle de l'État doit être fondé sur une vision stratégique et de long terme. La CGT considère qu'il n'y aura pas de solution durable en matière d'emploi, de pouvoir d'achat ou de redressement productif s'il n'y a pas un ensemble de mesures permettant de s'extraire de la recherche de la rentabilité financière de court terme qui domine dans les entreprises.

Plusieurs propositions concrètes formulées par la CGT sur les différents thèmes revendicatifs visent à modifier en profondeur les choix de gestion dans le sens de l'intérêt du pays comme dans l'intérêt des salariés.

C'est notamment le cas de la remise à plat complète des aides et exonérations fiscales et sociales aux entreprises qui s'élève à 172 milliards d'euros, soit près de 4 fois l'impôt que versent les sociétés.

Si les deux jours de conférence ne permettront pas à l'évidence d'approfondir toutes les questions posées, la CGT attend, au-delà de négociations à engager, des mesures immédiates qui appellent une expression du gouvernement.

La CGT considère qu'il est urgent en plusieurs domaines d'obtenir de premières décisions concrètes en faveur des salariés.

Nous avons notamment mis en avant l'égalité salariale femmes-hommes où il faut maintenant instituer des sanctions pour les entreprises qui ne respectent pas la loi,

On pourrait faire de même pour les employeurs pratiquant des minimums de branche inférieurs au Smic pour booster la négociation sur les grilles de rémunération,

On pourrait aussi majorer les heures complémentaires à 25 % (puis 50 %) pour les salariés à temps partiel. Ou encore créer une « sur cotisation » employeur destinée à dissuader ceux-ci à recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi,

Il faut convoquer d'urgence la Commission nationale de lutte contre le travail illégal qui représente au moins l'équivalent de 4 points de PIB et qui porte un grave préjudice aux finances publiques et au financement de la protection sociale.

Dans le même ordre d'idée, la situation des travailleurs sans-papiers doit être réexaminée sous l'égide du ministère du Travail.

Il y a urgence à prendre toutes les mesures nécessaires pour stopper la fermeture de sites, les plans de licenciements et donner les droits suspensifs aux salariés sur les choix stratégiques, redéfinir le licenciement économique (voir décision Cour de Cassation Sodi Medical).

La suppression de la Loi TEPA, l'augmentation des effectifs à Pôle Emploi avec l'objectif d'un agent pour accompagner 60 demandeurs d'emploi, la consolidation de l'AFPA, le rétablissement de l'AER (Allocation Equivalent Retraite) supprimée au 1er janvier 2011 pour les seniors au chômage afin de leur assurer un revenu de remplacement ou de complément.

Il ne doit plus être possible de conjuguer dans une même entreprise des périodes de chômage partiel et des périodes où l'on impose des heures supplémentaires.

Il faut une remise à plat du dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail qui donne lieu à de nombreux abus.

Vous avez dans votre dossier l'ensemble de nos propositions.

La CGT considère que les exigences de rentabilité financière sont la première cause de la désindustrialisation. Ces exigences minent la rémunération du travail, l'investissement dans les productions, la recherche et l'innovation.

L'État stratège et développeur doit se donner les moyens de ses ambitions, au service de l'intérêt général.

La CGT préconise de fixer l'objectif de créer un million d'emplois à l'horizon 2017, ce qui contribuerait au plein emploi car un emploi industriel génère quatre emplois induits dans le reste de l'économie.

Il faut équilibrer les rapports donneurs d'ordre / sous-traitants, porter la part du PIB consacrée à la recherche et développement à 3 % à l'horizon 2017 et limiter les dividendes versés aux actionnaires à 10 % de l'excédent brut d'exploitation de l'entreprise.

Il est nécessaire d'assurer des financements appropriés : un pôle financier public et des crédits sélectifs et à taux réduits pour les PME et les collectivités territoriales doivent y contribuer.

Après la mesure très décevante prise au 1^{er} juillet sur le Smic et la confirmation d'un tassement global des rémunérations en 2011, il est nécessaire que la Conférence sociale puisse fixer un cap plus stimulant.

La remise à plat totale du système d'exonération de cotisations sociales est une urgente nécessité. Chacun le sait, ce système est une véritable « trappe à bas salaire ». Il s'agit aujourd'hui de renverser ce mécanisme qui consiste en réalité à subventionner des employeurs dont la grande masse n'est pas exposée à la concurrence internationale, sans aucune contrepartie en matière de création d'emploi ou d'augmentation des salaires.

La CGT se refuse d'entrer dans la querelle stérile consistant à opposer hausse du Smic et progression générale des salaires. Instaurer des mécanismes de

sanctions contre les employeurs pratiquant des minima de branche inférieurs au Smic et relancer des négociations de branche à dater dans un calendrier court permettrait de dynamiser la négociation salariale.

Une attention particulière doit être accordée aux salariés des TPE dont le salaire moyen mensuel à temps complet est de 1 330 euros bruts inférieur à ceux des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Nous rappelons nos revendications en matière de retraite qui portent notamment sur le rétablissement du droit au départ à la retraite à 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité des métiers en consolidant le système actuel de retraite par répartition.

Les discussions doivent débuter dès que possible.

La question du financement de la protection sociale est essentielle pour assurer la pérennité de notre système solidaire de Sécurité sociale. Cela nécessite une réforme du financement des cotisations employeurs, notamment par l'institution d'une modulation des cotisations en fonction de la politique des entreprises en matière d'emplois et de salaires.

La situation dans les différentes fonctions publiques appelle un bilan contradictoire des réformes actuellement en cours avant d'officialiser des mesures négatives portant sur l'emploi et les missions au service de la population.

Voilà les axes principaux des transformations dont nous sommes porteurs et à partir desquels nous pouvons répondre à vos questions.

Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012



www.cgt.fr

Délégation CGT

Entretien avec le Président de la République sur la démocratie sociale

Bernard Thibault
Nadine Prigent
Mohammed Oussedik

Tables rondes

« Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes »

Agnès Le Bot
Maurad Rabhi
Isabelle Depuydt

« Développer les compétences et la formation tout au long de la vie »

Thierry Lepaon
Catherine Perret
Djamal Teskouk

« Assurer des systèmes de rémunérations justes et efficaces »

Michèle Chay
Pascal Debay
Paul Fourier

« Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail »

Ghyslaine Richard
Alain Alphon-Layre
Christine Guinand

« Réussir les conditions du redressement productif »

Mohammed Oussedik
Marie-Claire Cailletaud
Nasser Mansouri-Guilani

« Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale »

Caroline Ferreira
Eric Aubin
Pierre-Yves Chanu

« Moderniser l'action publique avec ses agents »

Marie-Laurence Bertrand
Bruno Bouvier - Baptiste Talbot
Nathalie Gamiochipi

Coordination : Nadine Prigent

« Pour le progrès de la démocratie sociale »

Il n'y a pas de démocratie sans démocratie sociale. La vie démocratique ne peut pas se réduire à une campagne électorale tous les cinq ans. Dans le domaine économique et social, les décisions politiques nationales et territoriales doivent reposer sur de larges consultations donnant toute leur place aux organisations syndicales représentatives des salariés.

La vie économique dépend aussi des choix stratégiques et des décisions des entreprises. La démocratie sociale passe par la possibilité donnée aux salariés d'intervenir sur ces choix, malgré leur situation de subordination à leur employeur. L'ordre public social doit conférer à leurs organisations syndicales représentatives et leurs instances élues des droits et moyens d'intervention élargis à la hauteur des exigences démocratiques.

Ces exigences appellent à des progrès importants dans trois domaines :

- la production des normes sociales ;
- l'information et la consultation des salariés ;
- les droits et moyens syndicaux.

1. Au niveau interprofessionnel

Les mutations du tissu économique, les enjeux de reconquête industrielle et de créations d'emplois donnent une place et un rôle nouveaux à la dimension interprofessionnelle du syndicalisme. Toute nouvelle étape de la décentralisation visant un progrès de la démocratie dans les prises de décision structurantes ne peut se passer d'un progrès de la démocratie sociale en territoire.

Les structures de dialogue social existantes portent essentiellement sur la formation professionnelle et souffrent trop souvent d'inefficacité ⁽¹⁾. **La CGT propose la mise en place, au niveau régional, de véritables lieux de concertation tripartites :**

- commissions de contrôle et d'évaluation des subventions publiques, articulées avec des droits d'intervention des comités d'entreprise en la matière ;

- comités stratégiques de filières et observatoires de branches, avec des compétences en matière d'évolution technologique, de formation continue, d'impact des normes environnementales...

Le dispositif devrait être complété, au niveau départemental, par des lieux de concertation permettant une anticipation sur les activités économiques et leurs mutations éventuelles, les incidences pour l'emploi, les qualifications ...

Face à l'accroissement important des besoins de contribuer au dialogue social et à la concertation, la législation du travail actuelle ignore les moyens des structures interprofessionnelles du syndicalisme confédéré. Les syndicats de salariés sont placés dans une situation profondément inégalitaire vis-à-vis du syndicalisme patronal, ses moyens étant issus de cotisations prélevées sur la valeur ajoutée des entreprises et de la mise à disposition gratuite de membres de leurs directions.

La CGT avance donc une importante proposition en matière de droit syndical :

- instauration du droit de mise à disposition de salariés dans les entreprises des secteurs privés, publics et des administrations au titre de l'activité syndicale interprofessionnelle, avec maintien de leur rémunération ;
- dédommagement des entreprises ou administrations par un fond de mutualisation du droit syndical interprofessionnel, alimenté par une cotisation de tous les employeurs des secteurs privés et publics, calculée sur la masse salariale brute ;
- répartition des mises à disposition selon la représentativité.

2. Dans les entreprises

Les salariés sont trop souvent confrontés à des décisions unilatérales, voire prises dans des lieux de direction très éloignés d'eux. Les procédures d'information consultation des institutions représentatives sont le

⁽¹⁾ Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi. Contrat de plan régional de développement de la formation. Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

plus souvent formelles et réduites à leur dimension juridique. Cela contribue largement au « divorce » constaté entre les salariés et leurs directions, malgré l'intérêt qu'ils éprouvent pour leur travail.

Dans les entreprises, de nouveaux droits d'intervention sont devenus indispensables, concernant notamment la sauvegarde et le développement de l'emploi et la répartition des richesses créées :

- élection de représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, avec voix délibérative ;
- possibilité du CE de suspendre les plans de licenciement pour permettre au juge de vérifier la réalité du motif économique ;
- évaluation de l'atteinte des objectifs conditionnant l'octroi des aides publiques ;
- information transparente sur l'ensemble des flux commerciaux et financiers entre l'entreprise et son groupe ;
- information et consultation sur les critères de rémunération des dirigeants de l'entreprise ;
- d'une manière plus générale, la notion juridique française de consultation doit se rapprocher du droit européen, pour inclure la prise en compte des avis rendus dans les décisions.

Bien que la liberté syndicale soit inscrite dans la Constitution, rien ne vient sanctionner les entorses volontaires à ce droit fondamental.

La CGT demande :

- que des sanctions pénales soient instaurées à l'encontre des employeurs qui combattent la présence syndicale et discriminent les salariés syndiqués ;
- qu'une loi d'amnistie restaure dans leur situation salariale et dans leurs droits, les salariés victimes d'actes de criminalisation de l'activité syndicale

Les stratégies de relations sociales menées par les groupes imposent la centralisation des institutions représentatives du personnel, l'éloignement des représentants syndicaux de leur base et réduisent le droit syndical de terrain. **La CGT revendique que le Code du travail fonde le droit syndical sur les notions de « collectif de travail de proximité »**, comme périmètre de droit pour l'implantation de la section syndicale.

3. Au niveau « inter-entreprises »

Des millions de salariés sont privés de réels droits de représentation collective, notamment en raison de la

faiblesse de l'effectif de leur entreprise ou de sa situation de dépendance économique vis-à-vis de l'entreprise donneuse d'ordre. **Cela appelle à la création d'institutions représentatives inter-entreprises**, sur la base d'expérimentations existantes :

- comités inter-entreprises dans les zones d'activité ou dans la filières donneurs d'ordre sous traitants ;
- Chsct de site ;
- comités inter-entreprises territoriaux des entreprises artisanales et des très petites entreprises.

4. Au niveau national

Dans le modèle social français, les normes sociales reposent sur la législation du travail et sur des dispositions négociées entre organisations syndicales et employeurs qui s'appliquent à tous les salariés.

Le dispositif de concertation préalable aux projets de loi modifiant le Code du travail, instaurée par la loi de janvier 2007, a été le plus souvent contourné. La CGT demande donc :

- la limitation du recours à la procédure d'urgence et l'élargissement du dispositif aux propositions parlementaires ;
- son extension à tous les textes concernant le droit social.

La négociation collective est un droit des salariés exercé par ses organisations syndicales représentatives. Selon ce principe, la validation de tout accord collectif, quel qu'en soit le niveau, doit reposer sur des signatures majoritaires en voix.

La CGT demande :

- **qu'à l'instar de ce qui a été décidé au sein de la Fonction publique, soit daté le passage aux accords majoritaires** et la fin de la période transitoire autorisant la validation d'accord par une minorité qualifiée ;
- que soit ouvert **le chantier de la représentativité patronale**, passant par l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle symétrique à celle de la position commune de 2008.

Il doit en outre être mis fin aux processus d'émiettement des branches professionnelles, rendant factices les garanties collectives pour des millions de salariés. La CGT demande que soit ouvert **le chantier du regroupement des branches** de faible effectif dans lesquelles la négociation collective est insignifiante.

Table ronde

« Développer l'emploi et en priorité l'emploi des jeunes »

L'emploi est un sujet de préoccupation majeur des salariés. 4,621 millions de salariés¹ sont à la recherche d'un emploi dans notre pays. Cette situation pèse sur le développement économique et la croissance.

La rigueur salariale, la dégradation du travail avec leurs conséquences sur la santé des salariés sont une source d'appauvrissement, voire d'exclusion.

La politique de l'emploi doit se fixer l'objectif de créer des emplois et d'agir sur la qualité de ceux-ci. Elle doit s'extraire du dogme patronal du « coût du travail » pour développer l'emploi en réponse aux besoins des salariés et des entreprises.

L'intervention économique et fiscale est nécessaire tout comme la création de nouvelles sécurités pour les salariés. La CGT entend promouvoir la sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié.

1. Agir sur le volet économique et fiscal pour une politique de l'emploi plus efficace

Il est urgent de remettre à plat les exonérations de cotisations sociales, fiscales et les aides publiques aux entreprises, avant le vote de la loi de finances 2013 et du PLFSS 2013.

Une modulation doit être instaurée selon les politiques de l'emploi menées par les entreprises : la majoration des cotisations employeurs au titre de l'assurance chômage et formation en fonction du recours aux contrats précaires doit rapidement voir le jour.

La gestion des effectifs dans la fonction publique et le secteur public doit faire l'objet de discussions.

Il faut développer des filières nouvelles répondant aux besoins non satisfaits et émergents. La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être évaluée et orientée réellement sur l'anticipation des mutations. Les conditions de financement mutualisé et solidaire de projets de développement d'activité en territoire doivent être réunies. La CGT propose la mise en place de fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.

2. Promouvoir les alternatives aux licenciements et la sécurité sociale professionnelle

Élargir les droits d'intervention des salariés et de leurs représentants avec un droit suspensif sur les plans de licenciements et sur les restructurations. Ces droits d'intervention doivent aussi porter sur les choix stratégiques.

Il faut redéfinir le licenciement économique et faire face aux difficultés conjoncturelles des entreprises par des mesures encadrées sécurisant les salariés et l'activité de celles-ci. La CGT propose de refondre le chômage partiel en y substituant un contrat de sécurisation des emplois et des entreprises. Il faut compléter ce dispositif en rendant plus efficace les dispositions de recours financier des TPE/PME confrontées à de graves difficultés de trésorerie ou de fonds propres sous le contrôle des représentants des salariés.

Expérimenter la continuité du contrat de travail (sécurité sociale professionnelle) dans les territoires ou les branches. Cela pourrait concerner non seulement des bassins d'emploi en difficulté mais aussi des zones d'activités ou des branches à forte mobilité des salariés et rotation des entreprises assurant ces activités.

3. Lutter contre le dumping social, la précarité et s'engager vers un nouveau statut du travail salarié

Agir efficacement sur le travail informel est une nécessité. Il représente 4% du PIB. Il génère le dumping social et représente un manque à gagner pour la répartition des richesses créées. Conformément à l'engagement du précédent gouvernement qui n'a pas été tenu, il faut réunir rapidement la commission nationale de lutte contre le travail illégal. Sous l'autorité du ministère du Travail, il convient d'ouvrir des négociations avec les syndicats et associations pour la régularisation des travailleurs sans papiers.

Des mesures urgentes contre la précarité et l'exclusion sont attendues comme le rétablissement de l'Allocation équivalent retraite, l'assouplissement des règles de l'allocation spécifique de solidarité.

Il faut réglementer et encadrer la sous-traitance en créant des comités interentreprises, en limitant le niveau d'entreprises sous-traitantes, en instaurant des clauses sociales dans les contrats commerciaux.

L'enjeu est également d'insérer l'emploi des jeunes et des seniors dans une véritable politique de l'emploi. C'est en agissant sur la création d'emplois que l'on

luttera contre la précarité et la pauvreté. Des mesures concernant les jeunes doivent viser l'autonomie et l'insertion dans l'emploi durable. Quant aux seniors, il faut rendre effectif leur maintien dans l'emploi.

Il faut s'engager vers des droits attachés à la personne, transférables, opposables aux employeurs. La CGT agira contre toute nouvelle logique de négociation « marché du travail » qui aurait pour objectif le renforcement de la flexibilité et la déréglementation.

Une mise à plat des ruptures conventionnelles dans le cadre d'un bilan de l'ANI « modernisation du marché du travail » est indispensable au vu de l'explosion de leur nombre et de l'utilisation faite par le patronat.

La CGT plaide pour que d'autres ambitions soient fixées, visant à construire de nouveaux droits et de nouvelles sécurités pour les salariés.

les pouvoirs publics doivent s'opposer à l'émiettement des branches professionnelles qui porte préjudice à la réalité des garanties collectives. Il s'agit d'ouvrir un chantier visant le regroupement et la réduction du nombre de conventions de branches ainsi que la révision de leur champ d'application.

Un cadre d'objectifs comportant la portabilité et la transférabilité des droits devrait également faire l'objet de l'ouverture d'un chantier structurant pour de nouvelles garanties collectives à construire.

1 France y compris DOM-TOM

Table ronde

« Développer les compétences et la formation tout au long de la vie »

Au-delà de former, tout au long de la vie, l'homme, le citoyen et le travailleur, la formation est un moyen de répondre aux besoins de qualification des personnes, des entreprises, des territoires et de la nation. Elle contribue au développement économique et culturel, à la promotion sociale et à la protection des travailleurs contre les aléas des parcours professionnels. Elle participe à l'émancipation de la personne.

Elle a notamment pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, permettre leur maintien dans l'emploi, favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle.

Constitutive de l'éducation permanente, elle doit devenir un droit accessible à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le niveau d'étude, le statut social, l'emploi occupé ou la taille de l'entreprise.

Dans les prochaines années le départ en retraite de la génération du baby-boom, les besoins induits par la création de nouvelles filières d'industrie ou de services et la possible accentuation de la mobilité professionnelle vont augmenter considérablement les besoins de formation. Dans nombre de secteurs stratégiques pour la nation la moitié de la main d'œuvre est à renouveler dans les dix ans qui viennent. Cela va induire d'importants besoins d'investissements dans l'éducation et la formation.

La réforme de la formation professionnelle de 2009 visait à corriger les inégalités constatées d'accès à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

L'ANI de 2009 ciblait 500 000 salariés de faible niveau de qualification et 200 000 demandeurs d'emploi chaque année. Ces objectifs auraient nécessité des financements supplémentaires qui n'ont pas été décidés. Les fonds mutualisés de la formation professionnelle ont été massivement dirigés (plus de 80 % des ressources du FPSPP en 2012) vers la formation des demandeurs d'emploi.

Cette situation risque de limiter l'accès à des qualifications nécessaires pour les salariés et utiles pour permettre la reprise industrielle et économique.

Pour la CGT, la formation ne doit pas être seulement réparatrice mais doit également préparer l'avenir.

Comme le Cese le préconisait dans son avis sur la formation professionnelle en décembre 2011, il n'est pas temps de faire un bilan de la réforme de 2009 dont la mise en œuvre n'a été finalisée que récemment et n'a pas encore produit tous ses effets.

Pour autant des améliorations sont possibles et souhaitables. Elles doivent permettre, dans le cadre de priorités que les politiques de formation de l'État, des régions et des partenaires sociaux doivent définir et mieux articuler, de former plus et mieux les salariés, les jeunes et les demandeurs d'emploi.

Une réflexion globale doit être menée sur le service public de l'emploi et ses différents acteurs (Afp, Greta, Cnam, missions locales, ...) en lien avec le nouveau service public de l'information et de l'orientation et les missions de service public de formation et de certification.

Pour la CGT, et de façon non exhaustive, ces priorités sont :

- les politiques publiques d'emploi et de formations qualifiantes ont besoin de l'outil majeur qu'est l'Afpa pour réussir leurs objectifs autant à l'échelle nationale qu'en région,

Pour cela, il faut assurer à l'Afpa une sécurité et une stabilité financière et juridique,

- les besoins de formation explosent, les ressources sont basées sur le nombre de salariés en activité et sur le montant des salaires versés. Cette situation provoque une crise de financement sans précédent qui nécessite de revoir « l'investissement formation », la contribution des entreprises,
- faire que le système scolaire fasse accéder tout jeune à une première certification, qualification permettant l'entrée dans la vie active,
- éradiquer l'illettrisme,

- donner la possibilité à tout jeune sorti de formation initiale sans certification professionnelle d'accéder à une formation lui permettant de s'insérer professionnellement,
- améliorer et accroître l'accès des salariés des TPE et PME à des formations diplômantes,
- améliorer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi par une mobilisation et une meilleure coordination des institutions et organismes constituant le service public de l'emploi,
- garantir l'effectivité des droits, liés à la formation, inscrits dans la loi : droit à l'information et l'orientation, droit à la qualification et droit à l'initiative du salarié,
- assurer les ressources du FPSPP en rejetant toute nouvelle ponction et lui garantir les moyens financiers,
- assurer le fonctionnement du CNFPTLV en revalorisant son financement.

Table ronde

« Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces »

1) Des mesures immédiates

- faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'instauration des contrôles et sanctions ;
- la CGT revendique un Smic à 1 700 euros brut et la revalorisation des minima sociaux de 25 %, une augmentation des minima de pensions de retraite au niveau du Smic (75 % du Smic pour les pensions de réversion). La CGT demande la mise en place d'un processus basé sur la concertation permettant d'avancer sur une revalorisation régulière et progressive visant à parvenir à ces objectifs ;
- remettre à plat les exonérations de cotisations sociales pour les bas salaires (1,6 fois le Smic) et les lier au respect de critères sociaux par les employeurs, les supprimer pour les temps partiels ;
- mettre dans la loi l'automaticité de traduire dans les minima de branches la hausse du Smic ;
- abroger la loi TEPA ;
- contraindre les entreprises à commencer au cours du 1^{er} trimestre les négociations annuelles obligatoires ;
- soumettre les dispositifs d'épargne salariale au même taux de cotisation que les salaires ;
- lier la hausse des rémunérations des dirigeants à la politique salariale de l'ensemble du personnel dans l'entreprise ;
- donner de nouveaux droits et pouvoirs aux salariés dans les entreprises avec voix délibératives pour des représentants de salariés élus dans les conseils d'administration et de surveillance sur les choix stratégiques et la politique de rémunération ;
- imposer un dispositif d'encadrement des loyers.

2) Des mesures à négocier

- relancer des négociations dans les branches dès cet automne sur les déroulements de carrière, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience et leur traduction dans les grilles de branches ;
- favoriser l'accès aux marchés publics ainsi qu'à des financements pour les PME et TPE, afin de dégager des possibilités nouvelles pour augmenter les salaires ;
- majorer les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel à 25 % puis à 50 % comme des heures supplémentaires ;
- porter à la connaissance des représentants des salariés les plans de recrutement, et leur permettre d'intervenir notamment en favorisant le passage à temps plein des salariés à temps partiel qui le souhaitent ;
- créer une « sur cotisation » employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi ;
- permettre l'accès à la formation des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet ;
- doubler les salaires et repos compensateurs des salariés travaillant exceptionnellement le dimanche ;
- lutter contre la précarité énergétique en développant les tarifs sociaux.

Table ronde

«Atteindre l'égalité salariale et professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail»

Atteindre l'égalité salariale et professionnelle

Mesures urgentes

- application des lois existantes sur l'égalité professionnelle et notamment revenir par un nouveau décret remplaçant celui du 7/7/ 2011 sur l'article 99 de la loi retraite pour : appliquer immédiatement les sanctions à 1 % avec des moyens de contrôle donnés aux DIRRECT y compris quand le rapport de situation est absent ou incomplet ;
 - suppression et/ou conditionnement des exonérations et aides à l'application des lois ;
 - majoration des heures complémentaires à l'instar des heures supplémentaires ;
 - revalorisation du Smic : mesure de justice sociale qui a un impact encore plus grand pour les femmes puisqu'elles sont les plus nombreuses concernées par les bas salaires ;
 - la mesure d'urgence annoncée pour les carrières longues doit tenir compte de tous les trimestres validés.
- négociations obligatoires dans les branches professionnelles les plus utilisatrices de temps partiels et de contrats précaires : commerce, nettoyage, aides à la personne... ;
 - qualité du travail – organisation du travail-droits des salarié-es.

Négociation tripartite :

- promouvoir, valoriser, les métiers de l'aide à la personne, de l'accueil et du soin des enfants et des personnes âgées en reconnaissant les compétences dans les salaires. Former et sensibiliser les professionnels de l'orientation (scolaire et professionnelle) et du recrutement (entreprises, Pôle emploi...) à la nécessaire mixité des filières et des postes ;
- pour le développement d'un service public d'accueil des jeunes enfants accessible à tous géographiquement et financièrement- la CGT évalue à 500 000 le nombre de places nécessaires ;

Mesures à négocier

- Avec le patronat :
 - refonte des classifications et revalorisation des métiers occupés principalement par les femmes ;
 - la création d'un grand service public accessible à toutes et tous pour l'autonomie ;
 - réduction du temps de travail ;

- retour à la retraite à 60 à taux plein, retour au calcul sur les dix meilleures années d'activité, tenir compte de la pénibilité des métiers dits féminins... ;
- la lutte contre le sexisme ordinaire y compris dans le milieu professionnel.
- Avec le gouvernement :
 - l'ensemble des questions précitées pour la Fonction publique car le gouvernement en tant qu'employeur doit être exemplaire ;
 - l'ouverture d'un site dédié sous l'autorité du ministère pour suivre les négociations et les rapports de situations comparées ;
 - statistiques sexuées dans tous les domaines.

Améliorer la qualité de vie au travail

Le « mal travail » coûte chaque année quatre points du PIB à l'économie française soit environ 80 milliards d'euros. En plus des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des cancers professionnels, les risques psychosociaux (RPS) ont explosés ces dernières années, les suicides au travail n'étant que la partie la plus médiatisée du mal être que subissent des millions de salariés.

Le travail est malade, il y a urgence à le transformer. La conférence sociale doit permettre de fixer des objectifs ambitieux à la négociation avec le patronat qui va s'ouvrir à la rentrée.

Cette négociation sur la qualité de vie au travail va s'ouvrir le 21 septembre 2012, la CGT entend y porter essentiellement la qualité du travail, son organisation qui nécessitent des droits nouveaux d'expression pour les salariés. Elle doit déboucher sur des modifications concrètes dans l'entreprise sur le sens, le contenu et l'organisation du travail permettant aux salariés de s'y épanouir.

La Conférence sociale doit prendre des mesures immédiates

- L'État doit être exemplaire et engager immédiatement des négociations sur cette question dans la fonction publique ;
- favoriser l'intervention des DIRECCT pour que les organisations syndicales jouent le rôle qui doit être le leur dans la mise en œuvre de la loi SST (services de santé au travail), notamment dans la gouvernance ;

- augmenter significativement les moyens pour lutter contre les sous-déclarations d'accidents de travail et la non-reconnaissance des maladies professionnelles.

La conférence sociale doit s'engager à moyen terme

- Favoriser la démocratie : elle doit pouvoir s'exercer à l'entreprise par de nouveaux droits d'expression des salariés (qui sont les experts du travail) en réévaluant les lois Auroux.
Le droit de tous pour tous : 2/3 des salariés n'ont pas de CHSCT. Il y a besoin de les développer par sites, par zones et engager des expérimentations rapidement. Elargir les CHSCT et les CE aux questions environnementales. Evaluer et favoriser la mise en œuvre du document unique ;
- intégrer les problématiques du « mal travail » dans les programmes de formation en management ;
- engager de nouvelles négociations tripartites sur les questions de santé au travail et leur traduction en territoire avec l'enjeu de l'ANACT, de leurs ARACT et le rôle des CARSAT, etc. ;
- renforcer la réglementation et la traçabilité sur les cancers mutagènes reprotoxiques (CMR) et sur tous les risques émergents (nanotechnologie) [plusieurs dispositions relatives à la surveillance médicale ont été abrogées le 2 mai dernier par le précédent gouvernement].

Table ronde

« Réunir les conditions du redressement productif »

Le redressement du pays passe par le redressement de son industrie, de ses emplois industriels et par des mesures urgentes pour stopper la spirale infernale des destructions massives d'emplois et de capacités industrielles, pour penser une nouvelle politique de développement de l'industrie.

Un État stratège est indispensable pour établir une vision stratégique de long terme, une politique industrielle, une planification des moyens de production nécessaires au service de l'intérêt général. L'État doit assumer toute sa responsabilité et assurer son rôle de stratège et développeur. Il doit se donner les moyens de jouer ce rôle.

Cela nécessite aussi des coopérations européennes et internationales pour arrêter la mise en concurrence des salariés et créer les conditions de développement solidaire de tous les peuples.

Dans l'immédiat, il y a urgence à prendre toutes les mesures nécessaires pour stopper les fermetures de sites, les plans de licenciements, et donner les droits suspensifs aux salariés sur les choix stratégiques de leurs entreprises.

Mettre fin à la désindustrialisation...

Dans un contexte de mutations technologiques, la déréglementation économique et sociale, les exigences de rentabilité financière disproportionnées ont conduit à la désindustrialisation du pays... Ce sont douze points de PIB qui sont désormais distribués en dividendes, soit 236 milliards d'euros par an pour les seules sociétés non financières.

Pour rompre avec cette logique désastreuse, **la CGT propose de se donner comme objectif de créer**

un million d'emplois industriels à l'horizon de 2017 ; c'est indispensable pour atteindre le plein emploi, compte tenu du fait que chaque emploi industriel permet de créer quatre emplois dans le reste de l'économie.

Notre objectif est de porter la part de l'industrie dans la valeur ajoutée globale à 20 % à l'horizon de 2017.

Dix propositions pour une réindustrialisation réussie

Ces objectifs nécessitent de développer les capacités de production, les compétences et les emplois.

La CGT met en avant dix priorités :

- donner de nouveaux droits et pouvoirs aux salariés dans les entreprises : droits suspensifs pour les CE, droit délibératif pour les représentants des salariés élus dans les Conseils d'administration et les conseils de surveillance sur les choix stratégiques ;
- équilibrer les rapports entre donneurs d'ordre et sous-traitants, créer des comités inter-entreprise et comités inter-entreprises européens pour les salariés des entreprises donneurs d'ordre et sous-traitantes ;
- augmenter l'investissement productif, porter la part du PIB consacrée à la recherche-développement à 3 % à l'horizon 2017, augmenter le taux d'investissement d'au moins 1 point chaque année ;
- limiter les dividendes versés aux actionnaires à 10 % de l'excédent brut d'exploitation de l'entreprise ;

- assurer des financements appropriés, publics et privés, créer un pôle financier public, distribuer des crédits sélectifs et à taux réduits pour les PME et les collectivités territoriales ;
- prendre des mesures législatives et réglementaires pour empêcher la spéculation ;
- réformer la fiscalité des entreprises pour pénaliser celles qui versent des dividendes au détriment de l'emploi et de l'investissement productif ;
- déployer une politique énergétique permettant de développer des filières multi énergie et de conforter la filière nucléaire pour assurer un développement humain durable et préserver les avantages de la France. Cela passe également par la remise à plat des politiques de sous-traitance et l'obtention pour tous les salariés du même niveau de garanties que les personnels statutaires ;
- établir des normes sociales dans les échanges mondiaux pour éviter la mise en concurrence des salariés ; il faut établir un « socle de protection sociale universelle », comme le proposent l'Organisation internationale du travail ;
- veiller à ce que le taux de change de l'euro ne pénalise pas les productions dans l'espace européen et en France.

Table ronde

« Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale »

Financement de la protection sociale

La CGT considère que la question du financement de la protection sociale est essentielle pour assurer la pérennité de notre système solidaire de Sécurité sociale. Elle se prononce depuis plusieurs années pour une réforme de fond du financement de la Sécurité sociale.

Pour une réforme du financement des cotisations sociales employeurs

Pour la CGT, le financement de la Sécurité sociale doit rester ancrée sur la création de richesses dans l'entreprise. C'est pourquoi elle est opposée au transfert des cotisations employeurs de la branche famille sur la CSG, comme elle est opposée à la TVA sociale.

C'est à partir de cette approche qu'elle propose une réforme de la cotisation sociale employeurs :

- institution d'une double modulation des cotisations employeurs tenant compte à la fois de la part des salaires dans la valeur ajoutée et des comportements d'emploi des entreprises ;
- création d'une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises (intérêts et dividendes) ;
- soumission à cotisations sociales de l'épargne salariale et de l'épargne retraite au même taux que les salaires ;
- remise en cause des exonérations de cotisations sociales.

Une politique ambitieuse dans le domaine de la santé

Le financement de la Sécurité sociale passe aussi par une amélioration du fonctionnement du système de santé. Pour la CGT, la question d'une meilleure articulation ville hôpital est fondamentale. Elle compte mettre ses propositions sur la table à la conférence.

Il est urgent de revoir le financement de l'hôpital.

La CGT souhaite une remise à plat de la T2A (tarification à l'activité) dont elle tire un bilan très critique. Dans l'immédiat, il doit être mis fin à la convergence tarifaire avec le secteur privé.

Perte d'autonomie

La conférence sociale doit aussi préparer l'avenir. Pour la CGT, il est plus que temps de s'engager vraiment dans le chantier de la perte d'autonomie. Les besoins occasionnés par la prise en charge du droit à l'autonomie et qui sont financièrement tout à fait supportables doivent être intégrés dans la problématique du financement de la Sécurité sociale.

Des mesures d'urgence

Plusieurs mesures doivent être prises dès juillet :

- la remise en cause de l'augmentation de la TVA d'1,6 % (TVA sociale) et le rétablissement de la cotisation employeurs de la branche famille au taux de 5,4 % ;
- la suppression des exonérations de cotisations sociales au titre de la loi TEPA (exonération des heures supplémentaires).

Introduction

La société est-elle en mesure d'assumer dans de bonnes conditions la retraite à 60 ans pour le plus grand nombre ?

À cette question, la CGT répond par l'affirmative.

Alors que la retraite avait fait l'objet de réels progrès, bénéficiant à la société toute entière, de la libération jusqu'à la fin des années 1980, plusieurs réformes se sont succédées ensuite, toute de nature régressive. Le taux de pauvreté qui avait considérablement baissé est aujourd'hui orienté à la hausse. En témoigne l'augmentation importante du nombre de retraités qui se voient contraints de reprendre un petit boulot pour boucler les fins de mois.

Il est maintenant urgent de rompre avec cette dynamique régressive qui conduit en particulier les plus jeunes à douter de la capacité du système à leur garantir leur propre retraite.

La solution n'est pas à rechercher du côté d'une réforme systémique dont le but inavoué serait d'installer durablement une baisse généralisée des pensions. C'est d'ailleurs ce qui permet de comprendre la position patronale qui consiste à préserver, avant toutes choses, la rémunération des actionnaires.

Derrière des atours séduisants, l'instauration d'un régime unique par point ou par compte notionnel ne vise qu'à assurer l'équilibre des comptes des régimes, indifférent au niveau de vie des retraités, à leur capacité à vivre dignement, aux inégalités insupportables entre les femmes et les hommes...

Le constat est sans appel : dans tous les pays où ces régimes ont été mis en place, à âges et durées d'activité comparables, le niveau de pension a baissé. Il faut partir en retraite de plus en plus tard et le niveau des retraites liquidées peut lui aussi baisser d'une

année sur l'autre, comme c'est aujourd'hui le cas en Suède.

La vraie solution, c'est de conforter et d'améliorer le système existant qui repose sur la répartition solidaire et sur une logique de prestations définies.

Les priorités de la CGT

- Nous demandons que dans le prolongement de la conférence sociale s'engagent des négociations qui portent notamment sur le rétablissement de la retraite à 60 ans, sur le niveau de pension qui doit être à minima de 75 % du salaire d'activité. Le minimum de pension pour une carrière complète ne doit pas être inférieur au Smic.
- Dans ce cadre, nous demandons :
 - la prise en compte des années d'étude et des périodes de précarité subies,
 - la validation des périodes d'apprentissage,
 - la réduction des écarts de retraite pour les polypensionnés,
 - la prise en compte des indemnités journalières maternité.
- Nous demandons enfin de toute urgence le rétablissement de l'Allocation équivalent retraite.
- Le dossier de la reconnaissance de la pénibilité doit également être ouvert sans tarder. Il est urgent d'offrir à des dizaines de milliers de salariés, qui faute de mesures rapides risquent de connaître une retraite très courte, voire pas de retraite du tout, la possibilité d'un départ anticipé associé à un bon niveau de pension.
- L'édification d'une maison commune des régimes de retraites favorisant les solidarités entre régimes donc entre salariés et retraités.

Table ronde

« Moderniser l'action publique avec ses agents »

La CGT ambitionne de refonder le sens, le contenu et l'organisation des politiques et du service public dans la construction du lien social, du développement équilibré des territoires, la reconquête des activités et de l'emploi industriel. Égalité, solidarité, laïcité, justice sociale sont la clé de voûte de notre ambition.

Services et entreprises publics doivent répondre aux besoins fondamentaux; redevenir des leviers économiques, de solidarité, de citoyenneté et de cohésion sociale; être exemplaires en matière sociale et environnementale.

Cette visée appelle l'élaboration de politiques publiques nationales, territoriales et européennes novatrices pour sortir de la crise et promouvoir le développement humain durable. Elle exige une démocratie sociale renouvelée, la création de droits syndicaux interprofessionnels.

1) Au cœur de notre démarche : une conception renouvelée de la puissance publique

Des mesures immédiates doivent être prises

- arrêt de la RGPP dont la REATE, de la réforme des collectivités territoriales, de la loi HPST : « hôpital patients - santé territoires », des restructurations conduites par les Agences régionales de Santé (ARS) ;
- bilan contradictoire et transparent de ces réformes en termes de coût, d'efficacité économique et sociale ;
- plus généralement, instauration de processus nationaux et territoriaux d'évaluation des poli-

tiques publiques associant les organisations syndicales ;

- réponse aux urgences sociales par la mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels ce qui induit l'affectation rapide de moyens budgétaires supplémentaires.

Des chantiers doivent être ouverts

- évaluation des politiques publiques et des réformes ayant affecté l'ensemble des services publics ;
- mise en œuvre d'un État stratège et planificateur assurant des politiques publiques nationales et élaboration de nouveaux rapports entre l'État, les collectivités territoriales et le mouvement citoyen ;
- pérennisation et développement d'administrations, de services publics, d'entreprises publiques suffisants et de qualité, pour répondre, selon les grands principes du service public (solidarité, égalité, accessibilité, complémentarité des activités, satisfaction de l'intérêt général), aux besoins d'aménagement et de développement des territoires.
- déploiement, organisation et financement de politiques publiques pour assurer des services publics maillant le territoire et répondant aux besoins nouveaux (allongement de durée de la vie, petite enfance (...)) ;
- place du Cese (conseil économique, social et environnemental) au niveau national et des Cese régionaux dans les processus d'évaluation et de propositions à court, moyen et long terme.

2) **Changer le travail : une condition à l'exercice renouvelé et efficace des missions des services publics par leurs agents**

Des mesures immédiates doivent être prises :

- arrêt des suppressions d'emplois, résorption de l'emploi précaire ;
- abrogation de la loi dite de la mobilité et des parcours professionnels ;
- abandon du jour de carence ;
- mise en œuvre des accords Santé/Travail ;
- ouverture d'une négociation salariale portant sur l'intégralité des éléments des rémunérations (fin du gel et augmentation significative du point d'indice...) ;
- application de la loi sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ; réouverture des négociations dans la Fonction publique ;
- extension des droits syndicaux professionnels et création de droits interprofessionnels constitutive d'un réel dialogue social territorial, démocratique et productif ;
- abrogation de toutes les mesures législatives et réglementaires portant atteintes à l'exercice du droit de grève.

Des chantiers doivent être ouverts :

- définition d'une politique pluriannuelle de l'emploi ;
- transformation du cadre dans lequel s'exerce le Travail : sens, reconnaissance et condition de sa réalisation.

3) **Le financement des politiques publiques**

Des mesures immédiates doivent être prises :

- réinstaurer des commissions d'affectation et de contrôle des aides publiques au niveau national et local ;
- abandonner les partenariats publics/privés ;
- garantir le financement des collectivités territoriales (fiscalité, dotations budgétaires, emprunts toxiques, ...) ;

- renoncer à la tarification à l'activité et à la convergence tarifaire en matière de santé ;
- utiliser pleinement les fonds structurels européens ;
- supprimer la taxe sur la valeur ajoutée dite sociale ;
- supprimer et plafonner les niches fiscales.

Des chantiers doivent être ouverts :

- création d'un pôle public financier, de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires ;
- réforme de la fiscalité nationale et locale ; assurer une péréquation des moyens budgétaires entre collectivités territoriales ;
- définition d'une autre politique monétaire et du crédit ;
- ouvrir une réflexion sur la politique tarifaire en matière de services publics ;
- mise en place d'un fonds européen de solidarité sociale et économique ;

4) **Services publics et Europe**

- Viser une directive européenne sur les SIG, notamment pour les exclure du champ concurrentiel ;
- mettre fin aux mouvements d'ouverture à la concurrence, de privatisation et d'externalisation des missions de services publics quelle que soit l'entité qui l'assume (État, collectivités territoriales, entreprises publiques, associations...) ;
- conditions d'accès et de gestion des fonds européens.

5) **Contrat social et démocratie**

- Construire des espaces de démocratie sociale et citoyenne à chaque niveau où des choix structurants sont opérés pour les salariés et la population ;
- donner à ces espaces les moyens d'intervenir de façon significative sur les choix stratégiques ;
- accompagner cette démarche d'une amélioration consécutive du droit syndical par la construction de droits interprofessionnels.