



Brochure fédérale numéro 11 – SEPTEMBRE 2012

La Grande Conférence sociale

*Combatifs et revendicatifs,
construisons la CGT pour gagner !*

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Préambule

Il nous ait apparu important de mettre à disposition de nos organisations le contenu de la « grande conférence sociale ». Cela peut permettre d'avoir une analyse des plus fines des enjeux, y compris dans les entreprises. La connaissance des positions tant du patronat que des autres organisations syndicales sur les différents sujets abordés ne peut que nous conduire à aller plus loin dans la construction d'une organisation syndicale qui lie la lutte sociale à la négociation, qui ne confond pas compromis dans une situation donnée notamment au regard des rapports de force avec compromission. Parce que c'est sans aucune illusion que nous avons abordé ce « raout » de début de mandature. Ce sont les luttes et seulement les luttes qui pourront nous permettre d'obtenir la satisfaction de nos revendications. Les salarié-e-s qui se battent dans les entreprises le savent bien. Et ce d'autant que le patronat n'a changé ni de politique, ni d'attitude. Le crime social de la direction de PSA en est l'illustration.



Noël LECHAT
Secrétaire Général

Brochure 1 – LA GPEC

Brochure 2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure 3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure 4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure 5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure 5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure 6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure 7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure 8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS...QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPOSE

Brochure 9 – LE TELETRAVAIL

BROCHURE 10 – LES TEXTES DU 9EME CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Sommaire

Préambule	3
Propos liminaire de Bernard THIBAUT	5-9
Nos analyses et revendications :	
Pour le progrès de la démocratie sociale	10-13
Développer l'emploi et en priorité l'emploi des jeunes.....	14-19
Développer les compétences et la formation tout au long de la vie	20-27
Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces	28-35
Atteindre l'égalité salariale	36-40
Améliorer la qualité de vie au travail	41-43
Réunir les conditions du redressement productif.....	44-50
Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale.....	51-60
Moderniser l'action publique avec ses agents	61-65
Rencontre avec le Président de la république	66-69
Premiers éléments d'appréciation	70-72
Discours d'ouverture du Président de la république	73-85
Comptes rendus des tables rondes :	
Délégation CGT	86
Développer l'emploi et en priorité l'emploi des jeunes.....	87-89
Développer les compétences et la formation tout au long de la vie ...	90-92
Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces	93-94
Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la vie au travail.....	95-97
Réunir les conditions du redressement productif national.....	98-100
Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale.....	101-103
Moderniser l'action publique avec ses agents	104-106
La démocratie sociale	107-109
Intervention de clôture du premier ministre	110-123
Feuille de route sociale – juillet 2012	124-156
En guise de conclusion	157-158
Les 10 exigences de la CGT	158-160

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 1^{er} 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 minimas 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 débiter 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.

Nos analyses et nos revendications

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'inefficacité¹. **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 ;

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.

- 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 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 filière donneurs d'ordre sous-traitants ;

- CHSCT² 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.

² Comité Hygiène Sécurité et conditions de travail

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

L'emploi est un sujet de préoccupation majeure des salariés. Les français ont d'ailleurs exprimé majoritairement leur souhait que cette question soit traitée prioritairement par le nouveau gouvernement. 4,621 millions de personnes sont à la recherche d'un emploi dans notre pays. Leur nombre n'a cessé d'augmenter depuis 2007. Les jeunes demandeurs d'emploi, tout comme ceux âgés de plus de 50 ans, sont particulièrement concernés. Les bénéficiaires de minima sociaux sont de plus en plus nombreux.

Les pressions pour rendre le salarié de plus en plus flexible et précaire ne cessent de croître et touchent toutes les catégories de travailleurs. Les femmes paient un lourd tribut de cette politique.

La rigueur salariale, la dégradation du travail avec leurs conséquences sur la santé des salariés sont une source d'appauvrissement, voire d'exclusion. Cette situation pèse sur le développement économique et la croissance. Il est donc temps de reconnaître que la qualité du travail et de sa rémunération, l'essor des qualifications, sont un enjeu économique.

Une politique de l'emploi digne de ce nom doit pouvoir s'extraire du dogme patronal du coût du travail, qui ne conduit au mieux qu'à des mesures limitées au traitement social de la précarité et du chômage. Il faut réconcilier qualité du travail, politique salariale et politique de l'emploi pour créer les conditions d'une sortie de crise.

Créer des emplois pour répondre à la croissance de la population active doit devenir un objectif de la politique de l'emploi. La population active a augmenté de 5 millions depuis 30 ans. Mais le nombre d'emplois créés (3,5 millions) a été insuffisant pour empêcher l'explosion du chômage.

Pour cela, l'intervention économique et fiscale est nécessaire afin d'agir sur le taux d'emploi et favoriser la stabilité dans l'emploi.

Il s'agit aussi de créer de nouvelles sécurités pour les salariés et les demandeurs d'emploi :

- Sécurité face au licenciement et au chômage,
- Sécurité pour les mobilités professionnelles qui doivent être pleinement choisies par le salarié, s'accompagner d'une progression dans son itinéraire professionnel. Des droits attachés à la personne, transférables et opposables à l'employeur doivent pouvoir émerger.

- La CGT entend promouvoir la sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié.

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

1. L'urgence d'une remise à plat des exonérations sociales, fiscales et des aides publiques aux entreprises.

Les entreprises et les administrations ne créent pas assez d'emploi. Les sommes importantes distribuées aux entreprises sous forme d'allègements fiscaux et sociaux et d'aides publiques contribuent largement à cette situation.

Évaluées à 172 milliards d'euros en 2010, la Cour des comptes considère qu'une évaluation critique est nécessaire. Par exemple, la défiscalisation des heures supplémentaires dans le cadre de la loi Tépà représente l'équivalent de 400 000 emplois et plus de 4 milliards d'euros par an.

Une majoration des cotisations des employeurs au titre de l'assurance chômage et formation en fonction du recours aux contrats précaires doit pouvoir rapidement voir le jour.

Il faut rétablir la commission nationale et les commissions régionales de contrôle de fonds publics accordés aux entreprises et supprimées en 2002. Les représentants des salariés doivent avoir les moyens d'intervenir sur la conditionnalité, le contrôle et l'évaluation à tout niveau correspondant (entreprise, régional, national).

La CGT estime qu'une discussion avec les représentants de l'Etat est nécessaire sur cette remise à plat avant le vote de la loi de finance de 2013 et du PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) 2013.

1. Développer l'emploi pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises.

La gestion des effectifs dans les services publics et le secteur public doit faire l'objet de discussions, c'est un facteur déterminant pour la croissance. La crise a démontré qu'ils sont des outils capables de répondre à l'intérêt général : développement économique, solidarité, citoyenneté et cohésion sociale.

La dégradation de la réponse aux besoins en matière d'emploi et de formation doit être enrayerée. Des créations de postes immédiats sont

nécessaires à Pôle emploi, dans les missions locales, tandis que l'Afpa doit être consolidée.

La politique de l'emploi doit se fixer l'objectif de développement de filières nouvelles répondant aux besoins non satisfaits et émergents.

Pour cela, son action devrait permettre :

- Une évaluation et des recommandations pour créer les conditions de gestions prévisionnelles des emplois et compétences portant réellement sur l'anticipation des mutations, appuyées sur les propositions alternatives des salariés. L'objectif est de favoriser les cohérences et complémentarités nécessaires entreprises, branches et territoires,
- De créer les conditions de financement mutualisé et solidaire, de projets de développement d'activité en territoire. La CGT propose la mise en place de fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires.

II - Promouvoir les alternatives aux licenciements et la sécurité sociale professionnelle

1. Élargir les droits d'intervention des salariés pour contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements.

Les représentants des salariés doivent disposer d'un droit suspensif sur les plans de licenciements et sur les restructurations.

Il faut améliorer et étendre le droit d'alerte.

Il faut des droits d'intervention sur les choix stratégiques des entreprises, notamment dans les conseils d'administration.

2. Redéfinir le licenciement économique.

La définition légale du licenciement économique mérite d'être circonscrite aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

Le législateur doit intervenir afin que le juge puisse apprécier la réalité du motif économique et prononcer la nullité du licenciement.

3. Faire face aux difficultés conjoncturelles des entreprises.

Trop souvent ces difficultés sont mises en avant par le patronat pour justifier la pression sur les salaires, l'emploi, la remise en cause de la réglementation du travail (négociation compétitivité emploi).

Il faut supprimer le décret mettant fin à l'autorisation préalable et l'avis des IRP à la mise en œuvre du chômage partiel. En outre, le cumul heures supplémentaires/ chômage partiel ne doit pas être autorisé.

Une refonte du chômage partiel doit être engagée en y substituant un contrat de sécurisation des emplois et des entreprises, sécurisant le contrat de travail du salarié et préservant le potentiel productif de l'entreprise en cas de difficultés conjoncturelles avérées.

Il faut compléter ce dispositif en rendant plus efficaces les dispositions de recours financiers pour les PME/TPE confrontées à de graves difficultés de trésorerie ou de fonds propres sous le contrôle des représentants salariés.

Il faut réformer les tribunaux de commerce. Cette juridiction doit être confiée à des juges professionnels. Les comités d'entreprise et les syndicats doivent pouvoir y être entendus.

4. Expérimenter la continuité du contrat de travail (sécurité sociale professionnelle) dans les territoires ou les branches.

L'ANI (Accord National Interprofessionnel) de mai 2011 créant le contrat de sécurisation professionnelle pour les salariés licenciés économiques, a prévu une expérimentation aux salariés en

CDD, contrats temporaires ou de chantiers.

Pour la CGT, il faut franchir un cap supplémentaire dans l'expérimentation du maintien du contrat de travail et du salaire pendant les périodes de transition entre deux emplois.

Ces expérimentations pourraient concerner non seulement des bassins d'emploi en difficulté, mais aussi des zones d'activité ou des branches à forte mobilité des salariés et rotations des entreprises assurant les activités.

Ces expérimentations auraient pour mission :

- Prévenir les plans de licenciement et exercer le contrôle pour la mise en œuvre du droit suspensif des licenciements,
- Garantir notamment par des dispositions mutualisées entre entreprises le maintien et la continuité du contrat de travail entre deux emplois.

Ces expérimentations devraient faire l'objet d'une discussion tripartite, voire quadripartite Etat/collectivités locales/patronat et syndicats.

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

1. Agir efficacement sur le travail informel.

Le travail illégal représente 4 % du PIB. Malgré la multiplication des contrôles, celui-ci ne diminue pas. 75 % des infractions constatées par la Direction

générale du travail en 2010 relèvent du travail dissimulé c'est-à-dire principalement non déclaré ou mal déclaré.

Il faut donc contraindre les entreprises à déclarer les salariés concernés quelle que soit leur situation (salarié français, travailleur migrant notamment sans papiers, salarié en détachement transnational...).

Parallèlement il faut ouvrir des négociations avec les syndicats et associations pour la régularisation des travailleurs sans papier, sous l'autorité du ministère du Travail.

L'enjeu est de lutter efficacement contre le dumping social en garantissant l'égalité de traitement entre salariés, contre le travail « *au noir* » qui pénalise les comptes sociaux et la répartition des richesses créées.

Le précédent gouvernement n'a pas tenu ses engagements de janvier 2011 à la concertation afin de sortir les travailleurs du travail « *au noir* ».

Il faut mettre en œuvre celle-ci et réunir dans l'immédiat la commission nationale de lutte contre le travail illégal.

2. Des mesures urgentes contre la précarité et l'exclusion

Il faut corriger par des mesures urgentes des situations d'injustice ou d'exclusion :

- Rétablir l'allocation équivalent retraite (supprimée en janvier 2011), qui assure un revenu de remplacement aux personnes sans emploi qui justifient du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein mais qui n'ont pas atteint l'âge minimum de départ à la retraite.

- Agir en direction des demandeurs d'emploi de longue durée.

Une négociation tripartite Etat/partenaires sociaux doit s'engager afin d'assouplir les règles de l'allocation spécifique de solidarité et éviter le basculement d'une partie d'entre eux dans l'exclusion,

- Aligner le contrat saisonnier sur les CDD par l'instauration d'une prime de fin de contrat.

3. Réglementer et encadrer la sous-traitance.

Un équilibre nouveau doit être institué dans les rapports donneurs d'ordres/sous-traitants engageant notamment la responsabilité du donneur d'ordres :

- Cela passe par des comités interentreprises rassemblant les élus des entreprises donneuses d'ordres et sous-traitantes,
- Il faut limiter le niveau d'entreprises sous-traitantes à deux rangs maximum,

- Les contrats commerciaux doivent comporter des clauses sociales permettant d'éviter les abus et le dumping social. La responsabilité pénale du donneur d'ordres doit être engagée sur le respect par ses sous-traitants des droits sociaux et du droit syndical, des normes de sécurité, de santé au travail, d'hygiène et de conditions de travail.

4. 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 l'exclusion.

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.

5. Vers des droits attachés à la personne, transférables, opposables à l'employeur.

Un bilan de l'ANI modernisation du marché du travail est nécessaire. En outre, une remise à plat de la rupture conventionnelle doit avoir lieu au regard de l'explosion de leur nombre et de l'utilisation faite par le patronat.

S'il est nécessaire d'agir sur la segmentation du marché du travail, il s'agit de se sortir du carcan de la flexicurité et de la dérèglementation voulue par le Medef.

La CGT agira contre toute nouvelle logique de négociations interprofessionnelles « *marché du travail* » se fixant d'emblée cet objectif.

En revanche, elle plaide pour que d'autres ambitions soient fixées visant à établir de nouveaux droits et de nouvelles sécurités pour les salariés. Ces objectifs peuvent s'appuyer notamment sur le rapport du Conseil d'orientation de l'emploi « *pour un marché du travail plus dynamique et protégeant mieux les personnes* ».

- 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 branche ainsi que la révision de leur champ d'application.

- Un cadre d'objectifs comportant la portabilité et la transférabilité des droits devrait être fixé avant toute négociation entre partenaires sociaux.

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

Les besoins de formation vont augmenter considérablement dans les prochaines années du fait :

- du départ en retraite de la génération du babyboom et de la nécessité d'assurer les compétences indispensables pour le futur ;
- des besoins induits par la création de nouvelles filières industrielles ;
- de la probable augmentation de la mobilité professionnelle qui nécessitera de décupler le nombre de formations longues permettant la reconversion des salariés.

La réforme de 2009 visait à corriger les inégalités constatées d'accès à la formation des salariés de faible niveau de qualification, ceux des TPE/PME, des salariés précaires, des salariés en temps partiel (public très fortement féminisé), et des demandeurs d'emploi. Le tout dans une proportion illustrée par les ambitions inscrites dans l'accord national interprofessionnel unanimement signé : pour 500 000 salariés de faible niveau de qualification formés, cibler la formation de 200 000 demandeurs d'emploi.

Face à la montée du chômage, les fonds mutualisés pour la formation des salariés gérés paritairement ont été massivement dirigés vers la formation des demandeurs d'emploi au détriment de celle des salariés. Ce choix risque d'hypothéquer l'avenir. Il faut un rééquilibrage !

Ainsi que le CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) 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.

Des améliorations sont possibles et souhaitables. Elles doivent permettre, dans le cadre de priorités que les politiques de formation de l'Etat, 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, les priorités sont :

- l'accès pour tout jeune à une première certification permettant l'entrée dans la vie active ;
- d'éradiquer l'illettrisme ;
- de donner la possibilité à tout jeune sorti de formation initiale sans certification professionnelle d'accéder à une formation lui permettant de s'insérer professionnellement ;
- d'améliorer et accroître l'accès des salariés des TPE et PME à des formations diplômantes ;
- d'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 ;
- de garantir l'effectivité des droits, liés à la formation, inscrits dans la loi : droits à l'information et l'orientation, droit à la qualification et droit à l'initiative du salarié.

Mesures urgentes pouvant être prises rapidement

Fonction publique territoriale. Le gouvernement sortant a réduit de 1% à 0,9% la contribution des collectivités territoriales au financement de l'organisme de formation continue de la fonction publique territoriale (CNFPT : Centre National de la Fonction Publique Territoriale).

Proposition : Revenir au 1% de la masse salariale pour 2013.

Fonction publique hospitalière. Le gouvernement sortant a supprimé la gestion paritaire d'une partie de la formation professionnelle initiale pour la transférer à un organisme nouveau (OGDPC), dans lequel la représentation des salariés a été fortement réduite et une place importante a été donnée aux ordres professionnels, en particulier celui des médecins.

Proposition : Laisser la gestion du Développement Professionnel Continu (DPC) à destination des professionnels exerçant en libéral à l'OGDPC (Organisme Gestionnaire de Développement Professionnel Continu) et rétablir la gestion paritaire de ce DPC, sur des fonds supplémentaires spécifiquement dédiés, au sein de l'ANFH (Opca de la FPH), ainsi que dans les autres OPCA gérant les professionnels de santé (OPCA PL, Unifaf et Unifformation).

Afpa.

1 - Par une lecture orientée des textes communautaires, le précédent gouvernement, sous pression des organisations patronales de la formation

professionnelle privée, a obligé les Régions à passer leur commande publique de formation professionnelle sous régime de la concurrence.

Cette décision a eu, entre autre, pour effet d'assécher le flux de stagiaires vers les plateformes de formation de l'Afpa conduisant à la fermeture de centres de formation alors même que les besoins demeurent.

Proposition : Sortir du champ de la concurrence la commande publique de formation pour certains publics (notamment les demandeurs d'emploi).

2 - La décision abusive de transfert des psycho-orienteurs (plus de 900 personnes) à Pôle emploi a eu pour effet de déstabiliser totalement le fonctionnement de l'Afpa, sans pour autant améliorer le service rendu par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi.

Proposition : Redonner d'urgence par décret à l'Afpa, toute sa place au sein du service public de l'emploi dont les trois fonctions : accueil/indemnisation, information/projet professionnel, projet de formation/ formation.

3 - La tentative du précédent gouvernement de changer le caractère public du patrimoine foncier sur lequel l'Afpa exerce son activité a échoué.

Proposition : Maintenir le caractère public de ce patrimoine, outil indispensable pour permettre à l'Afpa de continuer à être un élément essentiel du service public de l'emploi.

4 - L'État fait supporter à l'Afpa les frais d'entretien de ce patrimoine ce qui met l'association en grande difficulté.

Proposition : Remettre à la charge de l'Etat les frais qui relèvent de sa responsabilité de propriétaire.

Apprentissage. Le gouvernement sortant a, au travers des lois «*Cherpion*», institué des mesures qui portent atteinte aux chances de réussite des jeunes en apprentissage. Pour contrer cet aspect nous apprécions la suppression annoncée du Dima et proposons que le gouvernement s'engage à réviser les autres mesures :

1 - Un jeune saisonnier peut signer deux contrats d'apprentissage avec deux patrons différents, pour viser éventuellement deux diplômes différents.

Proposition : A minima, les deux contrats devraient viser l'obtention du même diplôme ou des diplômes ayant des référentiels proches comportant des parties communes.

2 - Une entreprise ayant embauché un apprenti a la possibilité de le «*prêter*» à deux entreprises différentes pour une durée allant jusqu'à la moitié de son contrat.

Proposition : Limiter cette possibilité à une seule entreprise et seulement pour des raisons pédagogiques liées au diplôme visé.

3 - Les sociétés d'intérim ont été autorisées à recruter des apprentis.

Proposition : Supprimer cette possibilité.

Conseil national à la formation tout au long de la vie (CNFPTLV). La légitimité de ce conseil du fait de sa composition multipartite (conseils régionaux, organisations syndicales et patronales, ministères, et autres) fait consensus. La loi de 2009 a élargi ses missions notamment de coordination, d'évaluation et d'orientation des politiques régionales et nationales.

Or, ses moyens financiers ont été fortement réduits, le mettant dans l'impossibilité de remplir l'entièreté de ses missions.

Propositions :

-- Afin d'assurer le fonctionnement, son financement doit être rétabli à hauteur du budget de 2010 et pour cela il faut inscrire dans le prochain collectif budgétaire 2012 une revalorisation des crédits de paiement ainsi qu'une autorisation d'engagement pour lui permettre de lancer au moins une étude.

-- Renforcer son rôle de coordination des activités prospectives et évaluatives nationales, CAES, CAS et Cereq pour les premières, CNE et Cereq pour les deuxièmes.

Financement du Fonds paritaire de sécurisation (FPSPP)

Le précédent gouvernement a effectué deux ponctions de 300 millions (soit au total 600 millions d'euros) sur les ressources du FPSPP. Ces ponctions ont eu pour effet :

- de limiter fortement ses capacités de financement au détriment des programmes de formation des demandeurs d'emploi, des salariés faiblement qualifiés et ceux des TPE/PME ;
- d'aggraver le déficit de couverture de ses engagements (près de 800 millions) ;
- de mettre sa trésorerie en grave difficulté.

Dès le mois de décembre 2012 et jusqu'au mois de juin 2013, date de réception de la contribution de l'année, le déficit de trésorerie du FPSPP (découvert bancaire) ira crescendo, le contraignant à négocier avec les banques et payer des agios à des taux non connus aujourd'hui.

Propositions : lors d'un prochain collectif budgétaire 2012 :

- Assurer les ressources du FPSPP en rejetant toute nouvelle ponction.
- Mettre en place un mécanisme de garantie financière qui lui permette d'éviter d'avoir recours à l'emprunt.

Autres mesures à soumettre lors de la conférence sociale

Clarifier la gouvernance de la formation professionnelle

- Au niveau régional et au niveau national. Les travaux du groupe multipartite animé par Pierre Ferracci ont mis en évidence le besoin de déterminer, en matière de formation professionnelle, les responsabilités réciproques de l'Etat, des

Régions et des organisations syndicales et patronales en charge de la gestion paritaire au plan régional et au plan national professionnel et interprofessionnel.

Proposition : Reprendre les travaux du groupe quadripartite avec l'objectif de déboucher sur un cadre réglementaire concerté permettant une clarification sur la distribution des rôles et des prérogatives.

- La loi du 4 mai 2004, dans sa partie dialogue social, a modifié le cadre légal d'application des textes législatifs et conventionnels en permettant l'abandon de la hiérarchie des normes, notamment dans le champ de la formation professionnelle.

Cette situation a créé des distorsions d'égalité sur le territoire préjudiciables, entre autre, à la fluidité de la main d'œuvre. Une égalité de traitement doit être réinstallée.

Proposition : Rétablir et réaffirmer la hiérarchie des normes par une révision du titre II de la loi du 4 mai 2004.

- Gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle.

La gestion paritaire par les OPCA d'une part mutualisée des obligations de financement de la formation professionnelle par les entreprises, apporte par l'engagement de milliers d'administrateurs bénévoles une adaptation des politiques aux réalités des secteurs professionnels et des territoires. Avec la création du FPSPP, cette gestion paritaire s'est donné un outil de mutualisation de deuxième niveau avec mission d'orienter plus l'utilisation de ces ressources vers les salariés de faible niveau de qualification, les salariés des TPE/PME et les demandeurs d'emploi.

Proposition : Réaffirmer la place de la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle et sanctuariser ces derniers.

- Conseil national à la formation tout au long de la vie (CNFPTLV). La légitimité de ce conseil du fait de sa composition multipartite (conseils régionaux, organisations syndicales et patronales, ministères, et autres) fait consensus. La loi de 2009 a élargi ses missions notamment de coordination, d'évaluation et d'orientation des politiques régionales et nationales.

Proposition : Renforcer son rôle de coordination des activités prospectives et évaluatives nationales, CAES, CAS et Cereq pour les premières, CNE et Cereq pour les deuxièmes.

- Redonner au Cereq des moyens de fonctionnement suffisants. Les enquêtes « *génération* » réalisées par le Cereq ont été menacées dans leur qualité par la baisse budgétaire imposée à cette institution d'intérêt général, au moment où il importe d'anticiper et d'analyser les modalités de renouvellement de la main d'oeuvre dans le cadre du départ à la retraite des « *papy boomers* » et d'anticiper les besoins en qualification des futures productions, notamment industrielles.

Proposition : Maintenir la double tutelle ministérielle du Cereq et garantir la pérennité des enquêtes « *génération* » ainsi que le nombre de centres qui lui sont associés.

- Clarifier les responsabilités en matière de financement de formation des demandeurs d'emploi.

Proposition : Ouverture d'un cycle de discussions entre les différents acteurs de la formation des demandeurs d'emploi, avec l'objectif de déboucher sur des négociations aux différents niveaux.

Négociation du plan de formation. Dans beaucoup de secteurs et d'entreprises, les formations sont pour l'essentiel des formations d'adaptation, ce qu'attestent les durées des formations en baisse continue. La solution, en plus de l'amélioration de la gouvernance au plan territorial et national, passe par un renforcement du droit de contrôle des représentants des salariés sur les programmes de formation. C'est pourquoi, la CGT propose d'évoluer à terme vers une obligation de négociation des plans de formation annuels et pluriannuels au sein des groupes et des entreprises, en s'appuyant sur la législation actuelle portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui prévoit déjà une implication renforcée des IRP.

Proposition : Ouvrir une négociation nationale sur les modalités d'intervention des salariés et de leurs représentants dans la construction du plan de formation, avec l'objectif immédiat de mettre en cohérence les

dispositions législatives portant sur le plan de formation et celles portant sur la GPEC. Dans la logique de cette démarche, instituer la négociation du plan de formation.

Le Congé individuel de formation (CIF)

L'efficacité de ce dispositif est très largement reconnue.

Les formations financées sont plébiscitées en termes de réalisation personnelle et d'évolution professionnelle. Le Cif souffre d'une insuffisance de financement. De plus des propositions convergentes visent à le fusionner avec d'autres dispositifs tel que le Dif, en vue de créer, soit un compte formation, soit un chèque formation. Ces propositions sont dangereuses, elles remettent en cause le Cif dans son principe et sont également inefficaces. L'efficacité du Cif dépend en effet étroitement de la qualité de la médiation sociale qu'assurent les Fongecif. Un compte personnel géré par chaque personne n'est pas une solution.

Les ordonnances «*Villepin*» de 2005 ont exonéré les entreprises de 10 à 19 salariés du financement du Cif et d'une partie de celui de la professionnalisation.

Cela a conduit à une baisse du financement du Cif dans les régions à forte composante de TPE/PME, alors même que les salariés de ces entreprises bénéficient de ce droit. De plus, depuis 2009, l'État ne verse plus la compensation qu'il s'était engagé à verser.

Proposition 1 : Abroger dans un premier temps les ordonnances «*Villepin de 2005* » puis ouvrir des négociations en vue de renforcer le financement du Cif, ce qui implique d'étendre cette obligation à toutes les entreprises, quelque soit leur taille.

Proposition 2 : Réaffirmer la volonté de préserver le caractère particulier du Cif en tant que droit à la formation du salarié non soumis au lien de subordination.

Proposition 3 : Ouvrir une négociation en vue de mieux cibler les formations éligibles au Cif qui devraient être recentrées vers les transitions professionnelles et en compensation, actionner d'autres dispositifs pour financer plus fortement les besoins des salariés TPE/PME en formations semi longues ou longues et diplômantes. Rendre effectif le principe d'une mutualisation des financements au profit de ces entreprises que la loi a inscrit sous le terme «*fongibilité asymétrique descendante*». Instituer pour

cela une mutualisation d'une partie de l'obligation légale «*plan de formation*» des entreprises de 10 salariés et plus.

Formation initiale différée. Le financement de ce nouveau droit, inscrit dans l'ANI de 2009 et malheureusement non repris dans la loi, ne doit pas constituer un obstacle. Un cofinancement peut être construit, la partie rémunération pouvant être prise en charge par l'Etat, les frais de formation pouvant être assurés par les fonds mutualisés de la formation.

Proposition : Transcrire dans la loi la formation initiale différée, en précisant son financement.

Droits à l'information, l'orientation, la qualification et à l'initiative en matière de formation de chaque personne engagée ou qui s'engage dans la vie active. La loi du 24 novembre 2009 a complété les droits à qualification et à initiative déjà inscrits dans le code du travail par un droit à l'information et à l'orientation. Mais, sans doute pour des raisons d'urgence, la loi n'a pas prévu de modalités d'application de ces droits importants.

Proposition : Le parlement doit rapidement mettre en place des modalités d'application génériques, et renvoyer à la négociation de branche et d'entreprise, les modalités de mise en œuvre précises.

Apprentissage

Au-delà des mesures déjà indiquées, il y a nécessité à moyen terme de revenir sur le dossier apprentissage dans son ensemble. Diverses questions devront être traitées :

- Dimension formation initiale de l'apprentissage, proportions des différents temps de l'apprentissage, qualité des maîtres d'apprentissage, nature du maître formateur, pertinence de l'apprentissage selon les métiers, branches, situations spécifiques des jeunes (...), statut public du CFA.
- Statut de l'apprenti, égalité des droits, égalité d'accès, gratuité, contrôle hygiène sécu, plénitude des droits de salarié dans l'entreprise (élections, IRP, etc.).
- Financement de l'apprentissage par le hors champ.

Progression d'un niveau de qualification

La loi a institué ce droit sans en fixer les modalités de mise en œuvre.

Proposition : Une négociation doit être ouverte pour définir les modalités de ce nouveau droit qui reste à construire.

Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces

Le gouvernement vient d'annoncer une hausse du salaire minimum interprofessionnel de croissance de 2% le portant à 1425,67 euros bruts mensuels, c'est-à-dire avec les cotisations sociales versées à notre système de protection sociale.

Même si nous savons que c'est le premier coup de pouce depuis 6 ans, cette faible hausse qui n'est en fait que de 0,6 %, puisque 1,4 % est la traduction dans le salaire minimum de l'inflation, ne nous satisfait pas.

La CGT, nous revendiquons un Smic à 1700 euros bruts de salaire minimum pour vivre décemment dans un premier emploi sans qualification. Cela contribuera à relancer la consommation, redonner confiance aux salariés et donc sera bénéfique pour notre économie. Nous rappelons que le code du travail stipule que le Smic assure aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. Il est à ce sujet hors de question d'ouvrir une brèche au nom de la compétitivité pour expérimenter, « *négociier* » des dispositifs permettant de mettre en place des salaires minimums par branche, voir au niveau régional. Ce serait un recul social inacceptable.

En 2010, la moitié des salariés à temps plein touchent moins de 1675 euros nets. Les 10 % les moins bien payés touchent moins de 1142 euros nets, cette situation inacceptable voit perdurer des inégalités femme/homme, puisqu'en moyenne elles touchent 19,7 % de moins. La question des salaires est une question économique et sociale centrale. Les obligations de négociation, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi en matière d'emploi des seniors, se sont transformées en simple possibilité de plan d'action à la discrétion de l'employeur. Les femmes gagnent en moyenne 400 euros de moins (1 834 euros net par mois en 2009 contre 2 240 euros pour les hommes).

Il faut donc rendre plus cher le travail à temps partiel. Une nouvelle législation dans ce domaine s'impose pour faire reculer les politiques patronales de recours au temps partiel.

Nous demandons donc des négociations rapidement dans les branches professionnelles et dans la fonction publique, afin de permettre une augmentation des salaires et traitements qui prennent en compte les déroulements de carrière, les qualifications acquises et aussi la suppression de la précarité. Il faut reconstruire une cohérence hiérarchique (un CAP doit garantir plus que le Smic, ce qui n'est plus le cas dans la réalité ; les salaires des jeunes BTS sont très proches du Smic, etc.). La reconstruction de la cohérence hiérarchique doit aller de pair avec objectif de redonner de l'amplitude hiérarchique aux grilles conventionnelles : bien souvent en dessous de 3 [99 sur 175 branches] et une dizaine seulement au-dessus de 4 aujourd'hui entre le bas de grille et la qualification maximum ingénieur/cadre...

La question de favoriser le salaire, élément de rémunération juste, au détriment de dispositifs, primes diverses et variables, est posée clairement dans la période. Pour répondre à la crise et allier économique et social, il va donc falloir créer d'autres politiques salariales et renforcer le pouvoir d'achat des 22 millions de salariés du privé comme des trois fonctions publiques, car sans cette évolution, l'économie ne pourra évoluer positivement.

Rappelons qu'en dessous de 1 700 euros (niveau supérieur aujourd'hui à la fois au Smic et au salaire médian), les salariés ne peuvent vivre dignement de leur travail. L'année 2010 aura été l'année des plus faibles augmentations salariales depuis 10 ans, le pouvoir d'achat par ménage a baissé de plus d'un point entre 2007 et 2010. Dans la fonction publique, la grille indiciaire est complètement écrasée. Le seul rattrapage de l'inflation de cette année n'est pas suffisant. Quel autre calendrier prévu si cette mesure n'est qu'une mesure d'urgence ?

Il est nécessaire d'ouvrir la discussion sur les aides et exonérations des cotisations sociales qui s'élèvent à 172 milliards d'euros, soit près de 4 fois l'impôt que versent les sociétés. Elles n'ont par ailleurs pas démontré leur efficacité économique. Nous demandons une remise à plat totale du système d'exonérations de cotisations sociales (exonérations de cotisations jusqu'à 1,6 Smic) octroyées aux employeurs qui représente une trappe aux bas salaires. Ces exonérations doivent être conditionnées au respect de critères sociaux comme la politique salariale, le développement des qualifications, la création d'emplois stables.

Notons que dans cette période de crise systémique, une progression en 2011 de 8% des dividendes versés aux actionnaires des entreprises. Ces dividendes sont même supérieurs aux investissements réalisés.

Les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise :

Le salaire moyen mensuel à temps complet dans les TPE est moins élevé (2333 euros bruts) que celui versé dans les entreprises plus grandes de plus de 1000 salariés (3686 euros). Une TPE sur cinq n'emploie que des salariés à temps partiel avec un salaire moyen de 880 euros (Dares).

Il y a là matière à négociation pour relever ce défi et faire bénéficier à ces nombreux salariés le droit à un salaire décent.

Nos demandes urgentes à la CGT

Il faut faire respecter l'égalité femme/homme

La CGT revendique un Smic à 1700 euros bruts.

Elle demande la mise en place d'un processus permettant d'avancer sur une revalorisation régulière et progressive visant à parvenir à cet objectif.

Une automaticité de traduction de la hausse du Smic dans les minima de branches doit être mise en place. En attendant de la loi, il faut instaurer des mécanismes de sanctions contre les employeurs pratiquant des minima de branche inférieurs au Smic.

Il faut 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.

L'accès aux marchés publics ainsi que l'accès à des financements doivent être favorisés pour les PME et TPE, afin de dégager des possibilités nouvelles pour augmenter les salaires.

Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel doivent être majorées à 25 % puis à 50 % comme des heures supplémentaires.

Il est nécessaire de 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 aux salariés à temps partiel qui le souhaitent. Une « *sur-cotisation* » employeur destinée à dissuader ceux-ci de recourir aux emplois précaires ou aux emplois à temps partiel subi doit être créée. Dans les plans de formation des entreprises, la volonté des salariés à temps partiel souhaitant un temps complet doit être prise en compte.

Garanties collectives et déroulement de carrière

Nous revendiquons un changement de dynamique pour favoriser la couverture des salariés par des conventions collectives et la mise en place de grilles salariales permettant de doubler la rémunération dans une carrière (y compris bien sûr pour les moins qualifiés).

Regroupement des périmètres des conventions collectives

Il faut ouvrir le chantier du périmètre des branches pour sortir de la forte dispersion à laquelle on est parvenu, contraire à la notion même de garantie collective universelle.

Heures supplémentaires défiscalisées

Ce dispositif est inefficace car l'objectif visé, la valorisation du travail, n'a permis que de gratifier certains salariés. Il correspond à 1,3 milliard d'euros d'exonérations pour les entreprises. Ce dispositif nuit gravement à l'emploi ! Les 175 millions d'heures supplémentaires totalisées au cours du seul premier trimestre 2011 représentent l'équivalent de 382000 postes à temps plein, alors que le chômage s'établit aujourd'hui à 4,6 millions.

Forfait-jours / heures supplémentaires

Ce sont des milliers d'heures de travail dissimulé, donc un pouvoir d'achat rogné illégalement et plus encore un manque à gagner pour les cotisations, les impôts. Suite aux recours respectifs de la CGT et de la CGC, le jugement du comité européen des droits sociaux de janvier 2011 considère que les forfaits-jours n'indemnisent pas suffisamment la flexibilité et la durée réelle du temps de travail. En l'occurrence, il est possible de modifier la loi et d'imposer la réintroduction d'une référence horaire. C'est d'autant plus urgent que les forfaits-jours ne concernent plus seulement certains cadres, mais d'autres catégories jusqu'à certains techniciens et même ouvriers (l'accord métallurgie par exemple). Dès lors qu'une catégorie est victime d'une extorsion de travail gratuit, cela induit progressivement l'habitude de ce genre de pratiques pour les autres catégories. On peut le voir notamment parmi les personnels administratifs ou techniques qui travaillent avec des IC (Ingénieurs Cadres° au forfait-jours. Il faut aussi mettre fin à la loi Tepas.

Les négociations annuelles obligatoires

Les NAO doivent retrouver une dynamique permettant d'ouvrir des négociations offensives dans les entreprises et se conclure par des accords de revalorisation des salaires qui prennent en compte les compétences et les qualifications. Relance des NAO dans les entreprises et nouvelle obligation légale de les commencer au cours du 1^{er} trimestre.

Travail du dimanche exceptionnel

Depuis la loi Maillé de 2009, c'est l'extension du travail du dimanche et les inégalités entre les salariés qui se creusent. Les inégalités de salaire entre les salariés travaillant dans des zones touristiques, des périmètres urbains de

consommation exceptionnelle (Puce) ou dans l'ameublement n'est pas acceptable.

Il faut revenir sur la loi Maillé. Nous demandons le doublement du salaire et du repos compensateurs pour les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche.

L'amendement Debré pour les magasins d'ameublement doit être abrogé

Pouvoir d'achat

En 2011, 1,38 millions de personnes percevaient le RSA dit « socle » c'est à dire sans le revenu d'activité complémentaire, soit près de 4 % de plus qu'en juin 2010. Au 1er janvier 2011, son montant est de 467 euros pour une personne seule sans enfant, 840 euros pour une personne seule avec deux enfants, 980 euros pour un couple avec deux enfants.

Nous demandons la revalorisation des minimas sociaux de 25 % et de ne plus tenir compte des prestations familiales pour le calcul du RSA famille.

Les minima des pensions de retraite doivent se situer au niveau du Smic et à 75 % du Smic pour les pensions de réversion.

La précarité énergétique doit être combattue en développant les tarifs sociaux. Il est nécessaire Réindexer les salaires sur l'inflation à partir d'un indice amélioré afin de régler les problèmes de précarité énergétique, de logement, etc.

Transport

Depuis 2009, les frais d'abonnement aux transports collectifs, souscrit par les salariés pour leur déplacement entre domicile et lieu de travail sont pris en charge à hauteur de 50 % sur présentation de justificatif.

La prime transport peut également bénéficier aux salariés qui utilisent leur véhicule personnel mais de façon très restrictive.

Il faut revaloriser la prise en charge des frais d'abonnement aux transports collectifs et ouvrir des négociations pour les salariés qui utilisent leur véhicule personnel.

Logement

Les prix du logement ont doublé depuis l'an 2000 et les loyers ont suivi cette escalade. Le logement est le premier poste de dépense des familles.

L'encadrement des loyers ne concernerait que les logements mis en location pour la première fois et les relocations après le départ d'un locataire.

Mettre en place un dispositif d'encadrement des loyers sur l'ensemble du territoire et il faut favoriser l'accès au logement des plus démunis, prévenir les expulsions locatives et développer, par de nouveaux financements, l'hébergement d'urgence et les centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

Épargne salariale

L'épargne salariale a connu un développement très important depuis la loi Fabius de février 2001 qui a réformé en profondeur les dispositifs d'épargne salariale.

Les différents dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise et depuis la réforme des retraites de 2003, Perco) qui représentaient environ 50 Mds en 2000 s'élèvent à présent à 85 Mds.

Ce développement important de l'épargne salariale, s'il tient pour partie à son extension au PME/TPE, s'explique avant tout par un mouvement de substitution de l'épargne salariale aux salaires, notamment dans les grandes entreprises. Celui-ci se retrouve dans les approches de la politique de rémunération en termes de rémunération globale que l'on retrouve dans de nombreuses grandes entreprises et groupes. Si le principe de non-substitution de l'épargne salariale au salaire, qui interdit de supprimer un élément de salaire (prime par exemple) pour le remplacer par de l'épargne salariale est globalement respecté, de très nombreuses entreprises limitent au minimum les augmentations de salaires tout en faisant porter l'effort vers des dispositifs d'épargne salariale, intéressement et abondement du PEE ou du Perco notamment. La CGT a toujours dénoncé les dangers de l'épargne salariale :

- Substitution de l'épargne salariale au salaire tendant à faire de plus en plus dépendre la rémunération des salariés des résultats financiers de l'entreprise, notamment via l'intéressement et l'actionnariat salarié.

- Perte de recettes pour la protection sociale, du fait de l'exemption de cotisations sociales dont bénéficient les dispositifs d'épargne salariale.

L'épargne salariale existe depuis plus de 50 ans. Elle fait donc partie du paysage de la négociation collective.

Tout en étant critique sur ces dispositifs, il s'agit avant tout pour la CGT de mieux l'encadrer. C'est pourquoi elle participe depuis sa création en 2002 au Comité intersyndical de l'épargne salariale.

Dans le cadre de la conférence, la CGT formule trois types de propositions

- Soumettre les dispositifs d'épargne salariale au même taux de cotisation que les salaires. La CGT revendique que l'épargne salariale soit soumise à cotisations sociales (Sécurité sociale, retraites complémentaires et assurance-chômage) au même taux que les salaires. Notons que la CGT privilégie cette solution à une augmentation du forfait social, dans la mesure où nous souhaitons que les sommes versées « *comptent pour la retraite* » et soient prises en compte dans le calcul des prestations d'assurance-chômage et dans celui des indemnités journalières d'assurance maladie. Notre proposition impliquerait bien sûr que l'épargne salariale ne soit plus assujettie au forfait social.
- Mieux encadrer l'épargne salariale et l'épargne retraite (le Perco).
 - Subordonner la possibilité pour l'entreprise de bénéficier des avantages l'épargne salariale à la conclusion d'un accord salarial dans l'entreprise
 - Fixer le plafond d'abondement du Perco au même niveau que celui du PEE.
 - Interdire un abondement plus important pour le Perco que pour le PEE à cinq ans (et interdire un abondement plus important pour l'actionnariat salarié que pour le PEE diversifié).
 - Réformer la « *gouvernance du PEE* » : rendre obligatoire une majorité de représentants des salariés dans le conseil de surveillance des FCPE ; prendre en compte systématiquement la représentativité des organisations syndicales dans la composition des FCPE, abroger la règle qui impose la représentation de l'ensemble des entreprises signataires de l'accord dans le conseil de surveillance des FCPE diversifiés, et permettant leur représentation par les organisations syndicales et patronales représentatives, ce qui limiterait la taille des FCPE tout en leur permettant d'effectuer un contrôle effectif sur la gestion du fonds.
- Réformer le mode de calcul de la participation. La CGT est opposée à la fusion de l'intéressement et de la participation. En effet, cette fusion conduirait à renforcer davantage la logique actuelle de l'intéressement qui conduit à le faire dépendre principalement des objectifs de rentabilité financière au profit de l'actionnaire, tandis

que la participation opère une redistribution aux salariés d'une partie des profits, sur une base plus objective.

La CGT est favorable à une réforme de la formule de calcul de l'intéressement.

En premier lieu, la CGT souhaite que la base de la formule de calcul soit le résultat comptable et non le résultat fiscal, afin de limiter les possibilités d'optimisation fiscale de la part de la direction de l'entreprise (par exemple report des déficits des années antérieures).

Elle se prononce ensuite pour une révision de la formule de calcul. En particulier, nous souhaitons supprimer la disposition qui empêche les salariés de bénéficier de la participation si le résultat net est inférieur à 5 % des capitaux propres de l'entreprise.

Rémunération des dirigeants

Les rémunérations des dirigeants d'entreprise est un sujet de débat légitime. Ces rémunérations atteignent désormais 275 fois le Smic, contre 40 il y a 25 ans ! Soit un écart qui a été multiplié par 7 en moins de trois décennies. Selon une étude de l'institut Montaigne de juin 2008, 1,2 million de chefs d'entreprise ayant un ou plusieurs salariés, ont une rémunération entre 50 000 euros et 700 000 euros par an. Stocks options, retraite chapeau, rémunération variable les caractérisent. La transparence n'est pas de mise.

Par conséquent, nous revendiquons :

- Que les administrateurs élus par les salariés deviennent une obligation légale.
- Une participation de ceux-ci à tous les comités d'audit mais aussi au comité des rémunérations.
- De lier l'évolution des rémunérations des dirigeants, dans leur totalité, à celles du personnel.
- D'établir un seuil maximum et obligation de publication.

Atteindre l'égalité professionnelle

La composition paritaire du gouvernement et l'existence d'un ministère dédié aux droits des femmes montrent la volonté d'un pilotage par l'état indispensable pour que les mesures destinées à promouvoir l'égalité femmes hommes soient mises en œuvre. Chaque texte de loi, chaque décret doit faire l'objet d'une étude d'impact sur la situation des femmes, afin que les décisions prises ne produisent pas des effets contraires à la volonté affichée d'égalité. C'est pourquoi les études et statistiques doivent toutes être sexuées et les moyens doivent être donnés aux agences, instituts et services qui les produisent.

C'est également un point d'appui pour relancer les négociations, notamment, l'accord national interprofessionnel de 2004 qui aurait dû faire l'objet de révisions depuis 2009.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une revendication que les salariés considèrent comme prioritaire depuis plus de 10 ans, parce que l'inégalité est, à raison, de plus en plus insupportable, de plus en plus injuste. Les états membres de l'Europe sont convenus de dynamiser l'emploi des femmes et des hommes dans le cadre de la stratégie Europe 2020, en intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes comme une dimension économique importante,

L'égalité représente des « *coûts* » pour certains mais cela produit surtout des richesses. Cela augmente les ressources des régimes sociaux et les finances publiques.

Le rôle du système éducatif et de la formation pour aller vers l'égalité entre les femmes et les hommes est primordial.

Mesures prioritaires

1) Égalité salariale et professionnelle

Les salaires moyens des femmes sont inférieurs de 27 % à ceux des hommes dans le secteur privé et 15,4 % dans la fonction publique d'État, 12,8 % dans la Fonction publique territoriale et 27,5 % dans la fonction publique hospitalière.

La CGT revendique un Nouveau statut pour le travail salarié qui permette que soit reconnu et exercé comme un droit humain fondamental le droit au travail pour les femmes comme pour les hommes, à temps plein, correctement rémunéré et disposant de garanties collectives fortes.

- Il est nécessaire d'appliquer les lois existantes, celle de 2006 notamment, de revenir sur l'article 99 de la loi retraite : un nouveau décret remplaçant celui du 7/7/ 2011 pour donner de l'efficacité aux sanctions ; d'appliquer immédiatement les sanctions à 1% avec des moyens de contrôle donnés aux Direccte (inspection du travail), y compris quand le rapport de situation est absent ou incomplet.
- Il faut supprimer et conditionner les exonérations et aides à l'application des lois et donc à la mise en œuvre de l'égalité. Ces exonérations maintiennent les salaires dans les basses eaux et pèsent lourd sur les finances publiques, celles de nos régimes de protection sociale. Ces ressources seraient bien mieux employées au développement de l'emploi.
- Nous demandons la revalorisation du Smic à 1700 euros et celle des grilles de salaire. Cette mesure de justice sociale a un impact encore plus grand pour les femmes, puisqu'elles sont les plus nombreuses à être concernées par l'augmentation du Smic.

L'expérience prouve qu'une forte augmentation du Smic conduit à une revalorisation des salaires du bas de l'échelle, ce qui n'est pas le cas quand l'augmentation du Smic est trop faible.

- Il y a lieu d'élaborer une loi pour en finir avec les inégalités dans la fonction publique : Le gouvernement, en tant qu'employeur, doit être exemplaire et éradiquer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, dans les trois versants de la fonction publique en prenant des mesures contraignantes.
- Nous revendiquons une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale. Il faut revoir les classifications et revaloriser les métiers occupés principalement par les femmes, ouvrir des négociations dans les branches professionnelles et dans les entreprises. Il faut à la fois agir dans les entreprises et les branches pour supprimer ces écarts. Dans les branches professionnelles fortement féminisées, marquées en général par des niveaux de salaires très bas, il est urgent de revaloriser significativement ceux-ci pour reconnaître les compétences des salariées et travailler à une plus grande mixité des métiers.

2) Temps partiel et précarité

Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes (82 % soit 3,3 millions de femmes). La situation continue à s'aggraver et certaines mesures, comme le RSA, ne favorisent pas l'emploi à temps complet.

Le temps partiel est majoritairement peu qualifié et concentré sur certaines professions du soin et des services : secteurs très féminisés. C'est devenu la norme dans certains métiers : la majorité des caissières sont à temps partiel, 76 % des femmes de ménages et des emplois de service à la personne.

Il est aussi caractérisé par des formes d'emploi précaires par des horaires atypiques, décalés, morcelés en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle/ vie personnelle. Il est aussi massivement mal rémunéré, du fait des secteurs qu'il recouvre et de la précarité. Les femmes représentent 80 % des très bas salaires et dans 74 % des cas, elles sont à temps partiel, ce qui leur donne des ressources inférieures à 800 euros par mois.

- La CGT préconise que l'on renchérisse le temps partiel pour l'entreprise : qu'elle supporte des cotisations sociales équivalentes à celles d'un temps complet. A minima, elle doit acquitter celles qui permettent d'obtenir les droits sociaux : droits aux indemnités de chômage, de maladie, de retraite (ex : 200 h/trim pour la maladie, + de 800 h/an pour la retraite...), y compris dans les régimes complémentaires. Il est nécessaire :
- de majorer les heures complémentaires, à l'instar des heures supplémentaires.
- Refondre tous les contrats de travail créés par le gouvernement, ou sous son autorité, pour faire progresser l'emploi stable et à temps plein.
- Qu'une négociation doit être rendue obligatoire dans les branches professionnelles les plus utilisatrices : commerce, nettoyage, aides à la personne... pour aller vers un allongement des temps partiel jusqu'au temps complet, limiter les coupures.
- Que l'information des personnes soit complète sur tous leurs droits et le retour à temps complet favorisé.

3) Retraite

En matière de retraite, les écarts moyens de 42 % entre les pensions des femmes et des hommes sont le fruit des inégalités tout au long de la carrière. Les lois de 1993, 2003 et 2010 ont pénalisé encore plus durement les femmes, en particulier les mesures d'allongement de la durée de cotisations, l'instauration de la décote, le calcul sur les salaires des 25 meilleures années au lieu de 10 meilleures années.

Une convergence salariale progressive des femmes sur les salaires des hommes d'ici 2023 (simulations Cnav sur la base des projections tenant compte de la réforme de 2010) générerait davantage de ressources que de

dépenses pour le régime pour la période de 2012 à 2050 observée (18,5 milliards contre 13 milliards).

La pénibilité du travail des femmes est peu reconnue, dans les métiers de service, des soins et de l'éducation...

Il est urgent d'améliorer les conditions de travail.

Les travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

- La mesure d'urgence annoncée pour les carrières longues doit tenir compte de tous les trimestres validés (reconnaître comme cotisées toutes les périodes de maladie liées aux enfants notamment). Et nous demandons :
- le retour à la retraite à 60 à taux plein.
- le retour au calcul sur les 10 meilleures années d'activité.
- d'assurer un réel minimum garanti pour les pensions de la fonction publique pour les plus pauvres des salariés en très grande majorité des femmes.
- le retour à la bonification de un an pour enfant, tant que les inégalités salariales perdurent dans la fonction publique.
- l'amélioration des conditions de travail des femmes et reconnaître la pénibilité de leur travail en proposant des dispositifs de retraite anticipée pour les travaux les plus pénibles, rendre effectif le droit à une visite médicale du travail à la demande des salariés et renforcer les droits des CHSCT et l'information des salariés. Un focus particulier doit être mené sur le travail de nuit et sur les troubles musculo-squelettiques (TMS).

4) Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Pour un meilleur partage des tâches entre les femmes et les hommes, la CGT revendique une réduction du temps de travail. La comparaison des durées effectives moyennes de travail en Europe ne place pas la France dans une position extravagante :

38 h pour notre pays, 37,4 h au Royaume-Uni, 36,5 h en Suède et 35,9 h en Allemagne. La part des salaires dans les richesses produites n'a cessé de baisser (15 points). Aujourd'hui, 40 % des salariés ne sont pas aux 35 heures. La loi doit bénéficier à l'ensemble des salarié-e-s et dans les meilleures conditions, pensée, organisée et négociée en fonction des impératifs familiaux, en s'adressant aux deux parents. La réduction du temps de travail constitue un des axes majeurs de l'articulation vie familiale, vie professionnelle.

La position des femmes et des couples évolue en fonction des services que la société pourra leur offrir. Si le taux de fécondité est de deux enfants par

femme aujourd'hui, c'est précisément parce que, pendant une longue période, la France a tablé sur l'accueil des jeunes enfants, la scolarisation précoce en écoles maternelles, des services péri scolaires qui jusqu'à l'adolescence permettent aux parents d'exercer leurs activités professionnelles en toute tranquillité... Sous conditions du développement de ces services, une réforme essentielle du congé parental et du CLCA est possible : plus court, partagé entre les parents et mieux rémunéré, qui éviterait de discriminer les mères (à 98 %) les moins qualifiées, qui n'ont d'autre choix que de se retirer du marché du travail.

Les questions du logement et des transports sont liées à ces problématiques et doivent faire l'objet de négociations.

La CGT propose, au contraire de l'accroissement du temps partiel et de la flexibilité :

- 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.
- La scolarisation précoce (accueil dès deux ans quand les parents le souhaitent), des services périscolaires.
- La création d'un grand service public accessible à toutes et tous pour l'autonomie.
- Promouvoir les métiers de l'aide à la personne, de l'accueil et du soin, des enfants comme des personnes âgées, en reconnaissant les compétences dans les salaires.
- La RTT pour toutes et tous.

5) Santé

- Il faut rendre obligatoire un centre IVG dans tous les hôpitaux publics.
- Rembourser toutes les formes de contraception, et favoriser l'information notamment au collège et au lycée.
- Remettre en cause la loi HPST, notamment en ce qui concerne les maternités de proximité.

6) Sexisme

- Une nouvelle loi contre le harcèlement sexuel et le sexisme ordinaire y compris dans le milieu professionnel (voir définition européenne de la directive n° 2006/54 traite de ces deux dimensions).

Améliorer la qualité de vie au travail

Le « *mal-travail* » coûte chaque année 4 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 explosé 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

C'est d'ailleurs la porte d'entrée du futur document d'orientation du 50^{ème} congrès.

Le mal travail qui gangrène toutes les entreprises publiques comme privées entraîne bien sûr la souffrance des salariés ou leur désengagement pour pouvoir se sauver. Il a aussi des conséquences hors entreprise : environnementales (plateforme BP en Louisiane), de santé publique (prothèse PIP).

A partir du colloque organisé le 13 octobre dernier sur ses enjeux du travail, des brochures ou DVD sont disponibles pour nos organisations, nous avons réalisé de nombreuses journées d'étude ou de formation avec des fédérations, des unions départementales ou des comités régionaux.

Notre volonté est d'aider les syndicats à engager une démarche revendicative partant des situations de travail pour en transformer l'organisation, le contenu, le sens.

Cette démarche doit s'appuyer sur la capacité de penser et d'agir de chaque salarié, quelle que soit sa position hiérarchique dans l'entreprise. Cette démarche revendicative à partir du travail peut permettre de tirer l'ensemble des enjeux revendicatifs.

Notre objectif, avec la conférence sociale, c'est d'obtenir des lois et/ou des négociations nous permettant de favoriser la mise en oeuvre de cette démarche revendicative, avec l'enjeu de la démocratie au travail. Nous voulons aller d'un droit curatif et individuel vers un droit préventif et collectif.

Négociation avec le patronat sur la qualité de vie au travail

Celle-ci va s'ouvrir le 21 septembre 2012, la CGT entend porter essentiellement le débat et l'action sur la qualité du travail, son organisation qui nécessitent des droits d'expression nouveaux 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. Il y a donc nécessité à pouvoir négocier sur le travail dans les entreprises.

La Conférence sociale doit permettre :

Des mesures urgentes

1. Pour que les négociations avec le patronat sur la qualité de vie au travail s'engagent de bonne manière, l'État, concernant la fonction publique, doit être exemplaire et engager immédiatement des négociations sur cette question.
2. L'intervention des Direccte pour que les organisations syndicales jouent le rôle qui doit être le leur dans la mise en œuvre de la loi SST, notamment dans la gouvernance. Renforcer les missions de contrôle de services de l'État sur l'importation et l'exportation.
3. Il faut augmenter significativement les moyens pour lutter contre les sous-déclarations d'accidents de travail et la non-reconnaissance des maladies professionnelles.
4. Il est nécessaire de renforcer la réglementation et la traçabilité sur les cancers mutagènes reprotoxiques (CMR) et sur tous les risques émergents (nanotechnologie) ; alors que l'ancien gouvernement a abrogé le 2 mai dernier diverses dispositions relatives à la surveillance médicale. Avoir une attention particulière sur la modification du tableau 57 pour lequel les organisations syndicales ont fait un recours au Conseil d'État.
5. Il faut renforcer les obligations et les responsabilités des entreprises utilisatrices vis-à-vis de la sous-traitance.
6. Dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion de la commission AT/MP avec l'Etat, des moyens supplémentaires doivent être débloqués afin d'assurer la mise en oeuvre effective des ambitions de la politique de prévention de la Sécurité sociale.

A moyen terme

1. 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 : Deux tiers des salariés n'ont pas de CHSCT. Il y a besoin de les développer par site, par zone et engager des expérimentations rapidement. Les Direccte peuvent engager des actions en ce sens.

2. Management : Il y a besoin que le ministre de l'Éducation nationale modifie les programmes de formation en management qui n'intègrent pas les problématiques du « *mal-travail* » et du dialogue social en général.
3. De nouvelles négociations tripartites doivent s'engager 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.



Réunir les conditions du redressement productif national

- Il faut réaliser l'objectif de porter la part du PIB consacrée à la recherche-développement à 3 % à l'horizon 2017.
- Il faut se donner l'objectif d'augmenter le taux d'investissement d'au moins 1 point chaque année pour le porter à 23 % à l'horizon 2017.
- Il faut limiter les dividendes versés aux actionnaires à 10 % du taux de marge des entreprises afin de dégager des ressources nécessaires pour le financement de l'investissement productif

Cela nécessite des financements appropriés, publics et privés.

- Il faut créer un pôle financier public, notamment pour faciliter l'octroi des crédits aux PME et aux collectivités territoriales qui réalisent 71 % de l'investissement public.
- Il faut doubler le plafond du livret A et mettre en place le livret de l'épargne industrie dans les mêmes conditions que celles du livret A.
- Il faut modifier les conditions de refinancement de la BCE. C'est indispensable pour :
 - réduire les taux d'intérêt des crédits bancaires
 - établir un mécanisme de sélectivité des crédits ;
- Il faut établir un maximum d'exigence en ce qui concerne l'usage des fonds publics destinés aux entreprises (172 milliards de fonds publics distribués par l'Etat central et les collectivités territoriales aux bénéficiaires des entreprises).
 - Il faut contractualiser les aides.
 - Les élus du personnel (CE, Comité de groupe, administrateurs salariés...), de même que les élus locaux doivent participer à la définition des critères d'attribution des fonds publics, quelle que soit l'origine de ceux-ci (Etat central, collectivités territoriales).

L'usage de ces fonds doit aussi être mis sous le contrôle des élus du personnel.
 - Il faut rétablir la Commission nationale et les Commissions régionales du contrôle des fonds publics accordés aux entreprises supprimées par Jacques Chirac en 2002.

Il faut réformer la fiscalité des entreprises sur les bases suivantes :

- Harmonisation des impôts sur les sociétés dans l'union européenne par deux aspects :
 - Harmoniser les assiettes de l'impôt sur les sociétés ;
 - Harmoniser le contrôle et les procédures fiscales, notamment en ce qui concerne la TVA communautaire.
- Une taxe sur les transactions financières pour arrêter la spéculation ;
- Une fiscalité environnementale utile à l'emploi et à la satisfaction des besoins ;
- Un impôt modulé selon le comportement des entreprises en France en matière d'emploi et d'investissement productif, de telle sorte que le taux d'impôt soit majoré pour les entreprises qui donnent la priorité à la distribution des dividendes ;
- Une fiscalité pour empêcher les LBO spéculatifs ;
- Cette spéculation repose sur la possibilité qu'ont les entreprises de déduire les intérêts d'emprunt sans limite ;
- Une Contribution Economique Territoriale des entreprises (CET) favorable à l'emploi et au développement solidaire des territoires ;
- La suppression des exonérations fiscales et sociales des heures supplémentaires ;
- La lutte contre la fraude fiscale et sociale des entreprises, ce qui suppose des moyens supplémentaires dans les services.

Il faut une politique énergétique permettant de développer des énergies alternatives et de préserver les avantages de la France.

Cette politique doit être fondée sur deux principes fondamentaux : répondre aux besoins des femmes et des hommes de la planète et agir sur nos émissions de gaz à effet de serre pour répondre à l'enjeu du réchauffement climatique et l'épuisement à terme des ressources fossiles impliquent de produire l'énergie différemment.

Cela suppose de répondre à plusieurs enjeux :

- Établir une vision à long terme pour réorganiser la filière nucléaire et réussir un mix énergétique efficace.
L'État doit jouer tout son rôle, y compris du point de vue financier, voire de propriété.
- Ne pas gaspiller les atouts de la France dans le domaine de l'énergie nucléaire. Cela nécessite des compétences pour concevoir les réacteurs, construire et exploiter les centrales ainsi que tous les métiers liés à la

fourniture des éléments nécessaires à la construction, exploitation et la déconstruction.

- Avoir une politique minière cohérente : la filière nucléaire française doit pouvoir compter sur une politique minière suffisante et qui respecte une haute déontologie en direction des pays exportateurs et de leurs citoyens ;
- Une gestion responsable des déchets.

Il faut établir des normes sociales dans les échanges mondiaux afin d'éviter la mise en concurrence des salariés et des systèmes socio-productifs ; il faut établir un « socle de protection sociale universelle », comme le proposent l'Organisation internationale du travail et le sommet de Rio+20

- Il faut renforcer les prérogatives des comités de groupes au sein des firmes multinationales ;
- La France doit assumer toute sa responsabilité dans les instances européennes et internationales (notamment l'OMC) pour faire valoir cet objectif.

Il faut veiller à ce que le taux de change de l'euro ne pénalise pas les productions dans l'espace européen et en France.

Cela passe notamment par une révision des statuts de la Banque centrale européenne (BCE) pour que la gestion du taux de change de l'euro ne soit pas confiée exclusivement à la BCE.

- Une législation contraignante pour interdire les montages financiers complexes qui endettent la structure et non la personne physique ou morale qui investit
- Une législation pour obliger un investisseur avisé à rendre public sa stratégie dès le seuil de prise de participation de 3 % en cas d'OPA.

La crise en cours montre que nous devons changer de mode de développement pour répondre aux besoins et préserver l'environnement.

L'industrie doit occuper une place centrale pour établir ce nouveau mode de développement. On ne fait pas de l'industrie par hasard, mais parce qu'on a identifié qu'une société qui veut se développer doit se doter d'une industrie et qu'en particulier, elle doit maîtriser certains secteurs stratégiques.

Cela nécessite une vision stratégique à long terme dans laquelle on se projette (quels sont les besoins). Cela nécessite de planifier les moyens de production nécessaires pour atteindre le but. Cela nécessite aussi des coopérations européennes et internationales, car la France ne peut réussir

seule. Mettre fin à la désindustrialisation... La désindustrialisation a été essentiellement causée par des exigences de rentabilité financière disproportionnées, au détriment de la rémunération du travail, de l'investissement dans les capacités de productions, dans la recherche et l'innovation, dans la formation et l'emploi... 9 points de pib sont désormais distribués en dividendes, soit 180 milliards d'euros pour les seules sociétés non financières. Il faut y mettre fin par une politique industrielle ambitieuse, inscrite dans le cadre d'une vision de long terme.

L'Etat doit assumer toute sa responsabilité et assurer son rôle de stratège et développeur. Il doit se donner les moyens de jouer ce rôle. Il faut 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 entre quatre et cinq emplois dans le reste de l'économie. Il faut se donner l'objectif de porter la part de l'industrie dans la valeur ajoutée globale à 20 % à l'horizon de 2017.

Cela nécessite de maintenir les capacités de production, les compétences et les emplois.

- Il faut tout d'abord donner de nouveaux droits et pouvoirs aux salariés dans les entreprises.
 - Les représentants des salariés, les élus du personnel, doivent avoir le droit suspensif sur les plans de licenciement et de « *restructuration* ».
 - Un équilibre nouveau doit être institué dans les rapports entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

Cela passe par la création des comités interentreprises rassemblant les élus des entreprises donneurs d'ordre et sous-traitants et l'intégration dans les appels d'offres de l'obligation pour le donneur d'ordre de respecter les prix du marché vis-à-vis de ses sous-traitants.

L'obligation qui va jusqu'à la responsabilité pénale sur le respect par ses sous-traitants des droits sociaux, des normes de sécurité, de santé au travail, d'hygiène et de conditions de travail. L'obligation d'assurer aux salariés des entreprises sous-traitantes le droit syndical et la représentation syndicale.

La limitation du niveau d'entreprises sous-traitantes à 2 rangs maximum. Il faut interdire la sous-traitance dans les secteurs où la sécurité est de la responsabilité du donneur d'ordre (l'énergie nucléaire par exemple).

- Il faut rééquilibrer la structure des conseils d'administration au profit des élus du personnel, au niveau des groupes (et non des filiales).

Les administrateurs salariés élus du personnel doivent disposer du droit délibératif en ce qui concerne les choix stratégiques, l'investissement en

France et à l'international, la recherche-développement, la rémunération des dirigeants et des actionnaires, l'impact sur les organisations du travail.

- Il faut accroître l'investissement productif (matériel, recherche-développement, formation et qualification)
 - Il faut réaliser l'objectif de porter la part du PIB consacrée à la recherche-développement à 3 % à l'horizon 2017.
 - Il faut se donner l'objectif d'augmenter le taux d'investissement d'au moins 1 point chaque année pour le porter à 23 % à l'horizon 2017.
 - Il faut limiter les dividendes versés aux actionnaires à 10 % du taux de marge des entreprises afin de dégager des ressources nécessaires pour le financement de l'investissement productif.

En tout état de cause, il faut indexer les augmentations des taux de dividendes sur les profits réels. Par exemple, si les bénéfices nets augmentent de 2 %, les dividendes pourraient augmenter au maximum de 2 %, mais interdiction d'aller au-delà.

 - Il faut Interdire des pratiques comme l'endettement pour distribuer des dividendes, garantie d'un taux de dividendes quelles que soient les circonstances, ou encore distribution des même en dépit des pertes.

- Cela nécessite des financements appropriés, publics et privés.
 - Il faut créer un pôle financier public, notamment pour faciliter l'octroi des crédits aux PME et aux collectivités territoriales qui réalisent 71 % de l'investissement public.
 - Il faut doubler le plafond du livret A et mettre en place le livret de l'épargne industrie dans les mêmes conditions que celles du livret A.
 - Il faut modifier les conditions de refinancement de la BCE. C'est indispensable pour :
 - réduire les taux d'intérêt des crédits bancaires ;
 - établir un mécanisme de sélectivité des crédits.
 - Il faut établir un maximum d'exigence en ce qui concerne l'usage des fonds publics destinés aux entreprises (172 milliards de fonds publics distribués par l'Etat central et les collectivités territoriales aux bénéficiaires des entreprises).
 - Il faut contractualiser les aides.
 - Les élus du personnel (CE, Comité degroupe, administrateurs salariés...), de même que les élus locaux doivent participer à la définition des critères d'attribution des fonds publics, quelle que soit l'origine de ceux-ci (Etat central, collectivités

territoriales). L'usage de ces fonds doit aussi être mis sous le contrôle des élus du personnel.

- Il faut rétablir la Commission nationale et les Commissions régionales du contrôle des fonds publics accordés aux entreprises supprimées par Jacques Chirac en 2002.
- Cela nécessite de prendre des mesures législatives pour empêcher la spéculation.
 - Interdire les montages financiers complexes qui visent à dédouaner les financiers de toute responsabilité et à reporter les risques sur les entreprises et leurs salariés (Type LBO).
 - obliger un investisseur avisé à rendre public sa stratégie, dès le seuil de prise de participation de 3% en cas d'OPA.
- Il faut réformer la fiscalité des entreprises sur les bases suivantes :
 - Harmoniser les impôts sur les sociétés dans l'union européenne par deux aspects :
 - Harmoniser les assiettes de l'impôt sur les sociétés.
 - Harmoniser le contrôle et les procédures fiscales, notamment en ce qui concerne la TVA communautaire.
 - Mettre en place une taxe sur les transactions financières pour arrêter la spéculation.
 - Une fiscalité environnementale utile à l'emploi et à la satisfaction des besoins ;
 - Etablir un impôt modulé selon le comportement des entreprises en France en matière d'emploi et d'investissement productif, de telle sorte que le taux d'impôt soit majoré pour les entreprises qui donnent la priorité à la distribution des dividendes ;
 - Travailler à une fiscalité pour empêcher les LBO spéculatifs ;
 - Cette spéculation repose sur la possibilité qu'ont les entreprises de déduire les intérêts d'emprunt sans limite ;
 - Mettre en place une contribution économique territoriale des entreprises (CET) favorable à l'emploi et au développement solidaire des territoires ;
 - Supprimer des exonérations fiscales et sociales des heures supplémentaires ;
 - Lutter contre la fraude fiscale et sociale des entreprises, ce qui suppose des moyens. Supplémentaires dans les services.
- Il faut une politique énergétique permettant de développer des filières multi énergie pour assurer un développement humain durable et préserver les avantages de la France.

Cette politique doit être fondée sur deux principes fondamentaux : répondre aux besoins des femmes et des hommes de la planète ; agir sur nos émissions de gaz à effet de serre pour répondre à l'enjeu du réchauffement climatique et l'épuisement à terme des ressources fossiles, ce qui implique de produire l'énergie différemment.

Cela suppose de répondre à plusieurs enjeux :

- Etablir une vision à long terme pour réorganiser la filière nucléaire et réussir un mix énergétique efficace.
- Le secteur de l'énergie, hautement stratégique, doit être sous maîtrise publique.
- L'Etat doit jouer tout son rôle, y compris du point de vue financier.
- Ne pas gaspiller les atouts de la France dans le domaine de l'énergie nucléaire.

Cela nécessite des compétences pour concevoir les réacteurs, construire et exploiter les centrales ainsi que tous les métiers liés à la fourniture des éléments nécessaires à la construction, exploitation et la déconstruction.

- Avoir une politique minière cohérente : la filière nucléaire française doit pouvoir compter sur une politique minière suffisante et qui respecte une haute déontologie en direction des pays exportateurs et de leurs citoyens ;
- Une gestion responsable des déchets
- Il faut établir des normes sociales dans les échanges mondiaux afin d'éviter la mise en concurrence des salariés et des systèmes socio-productifs; il faut établir un « *socle de protection sociale universelle* », comme le proposent l'Organisation internationale du travail et le sommet de Rio+20.
 - Il faut renforcer les prérogatives des comités de groupes au sein des firmes multinationales.
 - La France doit assumer toute sa responsabilité dans les instances européennes et internationales (notamment l'OMC) pour faire valoir cet objectif.
- Il faut veiller à ce que le taux de change de l'euro ne pénalise pas les productions dans l'espace européen et en France.

Cela passe notamment par une révision des statuts de la Banque centrale européenne (BCE) pour que la gestion du taux de change de l'euro ne soit pas confiée exclusivement à la BCE.

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

Les questions de protection sociale sont le reflet d'un choix de société. Elles ne doivent pas être examinées uniquement sous le prisme de la situation économique du moment, mais dans une vision plus large d'investissement dans l'avenir.

Notre système de protection sociale est un fondement majeur de notre pacte social. Il a joué depuis le début de la crise qui a commencé en 2007/2008, un rôle d'amortisseur social reconnu par la plupart des observateurs.

Les récentes réformes l'ont néanmoins fragilisé. Les réformes des retraites successives ont conduit à une dégradation de la situation de nombreux retraités, particulièrement des femmes. La politique de maîtrise comptable et le désengagement de l'assurance maladie, l'explosion des dépassements d'honoraire, les transferts réalisés sur les assurances complémentaires et l'explosion des tarifs de ces dernières, la désorganisation de l'offre des soins conduisent, ainsi que l'attestent nombre d'études, de nombreux assurés à renoncer à des soins.

Les salariés et retraités sont très attachés à la Sécurité sociale qu'ils considèrent comme un acquis social fondamental et s'inquiètent de l'avenir de notre système solidaire.

Dans ce contexte, garantir la pérennité des financements est une exigence fondamentale. Il faut à la fois plus de recettes et une évolution de la logique des financements.

La CGT a, de longue date, formulé des propositions pour une réforme du financement de la Sécurité sociale.

Elle attend de la présente conférence sociale que ses propositions soient enfin débattues et que leur mise en œuvre soit sérieusement examinée.

Les priorités de la CGT

Pour la CGT, il importe d'abord de redonner toute sa place à la Sécurité sociale dans notre système de protection sociale. Cela implique de mettre fin aux dérives que nous avons connues, concernant aussi bien les transferts réalisés vers les assurances complémentaire santé que par exemple l'encouragement de l'épargne retraite.

Il faut redonner toute sa place à la démocratie sociale, par le retour à l'élection des administrateurs des caisses de Sécurité sociale, ou à tout le moins la prise en compte de la représentativité dans la composition des conseils, et au rétablissement des conseils d'administration de plein exercice. Les modalités d'élaboration des PLFSS doivent être revues, en permettant d'associer effectivement les conseils à l'élaboration des lois de financement. Ils doivent pouvoir également être consultés sur les amendements présentés pendant la procédure parlementaire.

Pour la CGT, le financement de la Sécurité sociale doit rester fondé sur le travail, au sens de richesses créées par le travail. C'est pourquoi, nous récusons le transfert de son financement sur d'autres assiettes, comme la consommation ou les taxes environnementales.

Ceci est vrai de l'ensemble des branches de la Sécurité sociale, en particulier la branche famille.

C'est pourquoi la CGT demande le rétablissement de la cotisation « *employeurs* » sur la branche famille.

La première priorité de la CGT est une réforme de fond du financement de la Sécurité sociale fondée sur la prise en compte de l'ensemble des richesses créées.

La CGT est également attachée à l'autonomie des finances sociales. Les lois de financement de la Sécurité sociale doivent rester clairement distinctes du budget de l'État. Cela implique en particulier l'affectation intégrale de la CSG au financement de la Sécurité sociale. Nous récusons l'idée d'une fusion de la CSG et de l'impôt sur le revenu.

La réforme du financement inclut pour nous un ensemble de réformes permettant d'améliorer l'organisation du système. La CGT adhère largement au diagnostic du Haut conseil de l'assurance maladie, et notamment de son dernier rapport, qui montre qu'une meilleure organisation du système a aussi des conséquences financières. Dans cet esprit, une réforme du financement de l'hôpital est une priorité urgente.

Enfin, il est important de faire face aux défis nouveaux auxquels nous sommes confrontés. C'est particulièrement vrai de la perte d'autonomie, pour laquelle des solutions de long terme doivent être trouvées rapidement, observation étant faite que pour nous la perte d'autonomie devrait relever de la Sécurité sociale.

Pour une réforme de fond du financement de la Sécurité sociale

La CGT se prononce pour une réforme d'ensemble du financement de la Sécurité sociale, dans le cadre d'un système restant fondé sur la création de richesses par le travail.

Nous rappelons nos principales propositions :

- Mettre en place une « *double modulation* » des cotisations patronales de Sécurité sociale tenant compte à la fois de la part des salaires dans la valeur ajoutée (le taux de cotisation serait plus faible pour les entreprises de main d'oeuvre que dans les secteurs plus capitalistiques et des comportements d'emploi des entreprises).
- Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises (intérêts et dividendes).
- Soumettre à cotisations sociales l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite au même taux que les salaires, ainsi que les stocks options et les retraites chapeau.
- Mettre en extinction les exonérations de cotisations sociales.
- Créer un fonds de garantie des cotisations alimenté par une cotisation des employeurs destiné à compenser les pertes de recettes dues aux impayés de cotisations (en particulier dans le cas de la faillite des entreprises).

Une politique ambitieuse dans le domaine de la santé, troisième priorité des français

Ainsi que l'a montré le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, notamment dans son récent rapport de mars 2012, la question du financement de l'assurance maladie « *renvoie fondamentalement à la recherche d'un fonctionnement optimal du système de soins* ».

Dans ce cadre, la CGT souhaite mettre sur la table ses propositions pour un meilleur fonctionnement du système de santé.

La question d'une meilleure articulation entre les soins de ville et l'hôpital a une importance fondamentale. Il convient en particulier de traiter la question de l'installation des professionnels de santé

Il convient également de traiter des problèmes cruciaux, comme ceux des franchises médicales et des dépassements d'honoraires qui pèsent lourdement sur les budgets des ménages, et peuvent conduire à des renoncements aux soins. Dans le même esprit, les tarifs de remboursement des actes doivent être revus, notamment en revalorisant ceux qui sont mal pris en charge par l'assurance maladie (prothèses dentaires, optique, prothèses auditives pour ne prendre que ces exemples). Le médicament doit

être mieux contrôlé par l'État, en partant de l'autorisation de mise sur le marché, du contrôle de la qualité, jusqu'à la fixation de son prix et de sa distribution.

La CGT souhaite une remise à plat de la tarification à l'activité, dont elle tire un bilan extrêmement critique.

Dans l'immédiat, elle demande qu'il soit mis fin à la convergence tarifaire, et que la part réservée aux missions d'intérêt général soit augmentée par rapport à celle liée à l'activité.

Il faut également mettre fin aux conséquences des emprunts toxiques sur les finances des hôpitaux, notamment en renégociant leurs taux d'intérêt. Les hôpitaux publics doivent avoir accès à de nouveaux financements (concours de la Banque postale, par exemple).

En matière de prévoyance, nous proposons que soit réexaminé l'application à l'ensemble des assureurs de personnes (mutuelles, institutions de prévoyance et sociétés d'assurance) de la taxe de 7 % sur les conventions d'assurance.

Mesures concernant la branche famille

Au-delà de la question de l'annulation de la hausse de TVA et du rétablissement de la cotisation patronale antérieure, il nous paraît nécessaire de réexaminer le mode de revalorisation des prestations familiales : réforme des modalités d'indexation de la BMAF (Base mensuelle des allocations familiale), en remettant en cause la règle actuelle d'indexation sur l'inflation anticipée. Relancer une politique ambitieuse en matière de petite enfance, pour favoriser la conciliation vie familiale/vie professionnelle. Il faut également revisiter la politique d'aide au logement, notamment en faveur des jeunes, dans le cadre d'une politique volontariste de logement social.

Face à la progression de la pauvreté chez les jeunes, il devient indispensable de créer une nouvelle allocation leur assurant une certaine autonomie financière, avant leur entrée dans le monde du travail.

Perte d'autonomie

Une politique ambitieuse tendant à garantir le droit à l'autonomie doit à présent être mise en œuvre sans délai.

Il est urgent de mettre en place, dès à présent, un programme ambitieux de construction de maisons de retraite médicalisées publiques et de formation de professionnels spécialisés dans la prise en charge des personnes âgées.

Il faut revoir rapidement les conditions financières d'hébergement en institutions, de manière à les rendre compatible avec les ressources de la plupart des retraités.

La question du financement des besoins en matière d'autonomie, dont les principaux rapports montrent au demeurant qu'il est relativement limité, fait partie pour la CGT de la problématique générale du financement de la Sécurité sociale. Toutefois, nous sommes favorables à un rétablissement de la fiscalité sur les successions existant avant 2007 et à son affectation à la perte d'autonomie.

Des mesures urgentes

Un certain nombre de mesures doivent être prises dès la session extraordinaire :

- Annulation de la hausse d'1,6 % de la TVA et rétablissement de la cotisation employeurs sur la branche famille à 5,4 %, revalorisation des allocations familiales dès juillet.
- Suppression des exonérations de cotisations sociales liées à la loi TEPA.
- Suppression de la convergence tarifaire.
- Apurement du déficit 2011 des hôpitaux publics (700M g) dans le cadre du projet de loi de finances rectificatif.
- Révision du décret du 9 janvier 2012 portant sur les « *catégories objectives* » qui fixe les conditions d'exemption des cotisations sociales en matière d'accords collectifs de prévoyance. Dans l'attente d'une renégociation de ce texte, nous proposons que ce décret soit abrogé et qu'on en revienne à l'application de la circulaire de la direction de la Sécurité sociale du 30 janvier 2009.

L'avenir de la retraite

La CGT se félicite que le nouveau gouvernement, a contrario du précédent, affiche sa volonté de discuter des grandes questions économiques et sociales avec les organisations syndicales de salariés. Elle entend bien se saisir de cette conférence sociale pour exposer son point de vue sur l'ensemble du dossier retraite.

La conception de la CGT

Beaucoup s'emploient à réduire la retraite à une question d'abord comptable. Il ne serait question, avant toutes choses, que d'équilibre financier du système.

Le plus souvent, les mêmes insistent sur le niveau déjà trop élevé des prélèvements sociaux imposés aux entreprises et invitent donc à tout faire pour contenir, voire baisser, ce qu'ils présentent comme un élément constitutif d'un « *coût du travail* » déjà trop élevé.

Cette approche a le plus fréquemment pour objet de consacrer aux retraites, comme à l'ensemble de la protection sociale, le minimum de ressources ; le but inavouable étant d'accroître la part des profits et une redistribution de ceux-ci toujours plus favorable aux actionnaires.

La CGT réfute en bloc cette vision.

Tout d'abord parce que la retraite doit être abordée comme un élément essentiel du progrès social et plus généralement du progrès de civilisation. Il n'y a pas si longtemps, le vieillissement était associé à la perte d'autonomie, à l'indigence, à la maladie...

De la Libération, avec la mise en place de la Sécurité sociale puis des régimes complémentaires de retraite, jusqu'à la fin des années 80, la situation des travailleurs âgés n'a cessé de s'améliorer. Le taux de pauvreté parmi les plus anciens a considérablement baissé. A l'inverse, leur autonomie a progressé. Cette évolution explique pour partie l'augmentation de l'espérance de vie qui ne résulte pas uniquement des progrès réalisés dans le domaine de la santé.

D'assurance pour les vieux jours et pour ne pas finir à la rue, la retraite est devenue au fil des décennies un droit fondamental, celui d'aborder dans de bonnes conditions de revenus et de santé une nouvelle période de la vie, en dehors de tout lien de subordination, de pouvoir mener à bien des projets personnels, de pouvoir se détendre et se reposer.

Il est intéressant de noter que les retraités qui bénéficient d'un niveau de retraite convenable sont souvent ceux qui sont les plus impliqués dans la vie sociale : on les retrouve, par exemple, dans les conseils municipaux, dans les associations culturelles ou sportives...

Si en plus, on prend en compte ce qu'apportent les retraités dans leurs familles, en particulier auprès des enfants, on peut affirmer qu'ils jouent un rôle important dans la société.

Loin de constituer un fardeau, les retraités, par leurs activités, concourent au développement du pays.

Ils doivent donc bénéficier de bonnes pensions et l'évolution de celles-ci doit tenir compte de la croissance.

Il y a une autre raison majeure qui impose de bonnes pensions. Près de 15 millions de retraités, c'est un levier important pour la consommation de biens et de services, pour autant qu'ils en aient la capacité. A l'inverse, leur appauvrissement généralisé conduirait inmanquablement à une crise grave des débouchés et viendrait aggraver une situation économique déjà bien dégradée.

En conséquence, le niveau de pension doit être très clairement affiché comme un des objectifs majeurs assignés à notre système de retraite, pour les retraités actuels et futurs. Le système de retraite français doit donc être organisé sur la base des prestations définies.

Avec le niveau de pension, l'âge d'ouverture des droits constitue selon nous l'autre grande question sur laquelle il faut trancher en termes de choix de société.

L'augmentation de l'espérance de vie n'est pas quelque chose de nouveau. De 1945 à la fin des années 80, l'espérance de vie à 60 ans s'est accrue de plus de 3 ans pour les hommes et 6 ans pour les femmes. Dans le même temps, l'âge d'ouverture des droits à retraite a baissé, notamment du fait de l'ordonnance de 1982 sur la retraite à 60 ans. Pourquoi faudrait-il mettre un terme à cette évolution, considérée comme un progrès social majeur ?

La CGT conteste l'idée selon laquelle il ne serait plus possible de financer de bonnes retraites dès 60 ans, compte tenu d'une démographie qui voit le nombre de personnes âgées augmenter année après année.

Ce raisonnement appliqué aux périodes antérieures aurait tout simplement conduit à ce que la retraite ne voit jamais le jour...

Le niveau des richesses produites autorise raisonnablement à penser que financer durablement de bonnes retraites dès 60 ans, pour les générations actuelles et futures, est du domaine du possible. Cela est d'autant plus vrai si on aborde les années à venir dans une optique de développement humain durable, privilégiant le travail, les salaires, la protection sociale, les services publics, le respect de l'environnement...

Une succession de réformes régressives

Depuis la fin des années 1980, les réformes qui se sont succédées en matière de retraite sont toutes marquées du sceau du recul social.

Refusant d'accorder les ressources nécessaires au financement des retraites, la partie patronale, appuyée par les gouvernements qui se sont succédés, a fait en sorte d'imposer une approche purement comptable dans laquelle la

problématique des retraites se voit réduite à un impératif d'équilibre des comptes des régimes.

Mais le refus patronal d'aborder la question centrale des ressources et de ne penser qu'en termes de réduction des droits n'a rien réglé.

Le nombre de retraités augmente, mais le niveau des ressources ne suit pas. Dans ce cadre étriqué, justifié uniquement par la préservation des intérêts des actionnaires, les seules mesures permettant l'équilibre des régimes résident dans une remise en cause incessante des droits.

Les conséquences ne se limitent pas à une dégradation de la situation des retraités. Du fait de l'empilage des dispositions régressives, le système de retraite devient de plus en plus complexe et apparaît de moins en moins capable de garantir de bonnes retraites pour les générations futures.

Vrai problème – fausse solution

La solution à ce réel problème n'est certainement pas à rechercher dans une quelconque réforme systémique qui nous éloignerait encore davantage de la nécessité de garantir à toutes les générations un bon niveau de retraite dès 60 ans.

Ainsi, les régimes par points, ou pire encore les comptes notionnels, ne sont pas, par construction, des régimes dont l'objectif premier est de garantir un niveau de pension. L'objectif premier de ces régimes est d'assurer l'équilibre des comptes.

- Peu importe si des retraités connaissent des fins de mois difficiles.
- Peu importe si les écarts de pensions entre hommes et femmes s'accroissent, puisque reproduisant très fidèlement les inégalités de salaires et de carrières.
- Peu importe si, pour bénéficier d'un niveau de pension acceptable, il devient nécessaire de prolonger son activité au-delà des 70 ans...

Les études sérieuses montrent que partout où ces régimes sont mis en place, le niveau des pensions baisse, à âges et durées d'activité comparables. En Suède, pays qui réunissait les conditions optimales pour une mise en place sans douleur, le niveau de pension nominal baisse depuis déjà plusieurs années, et il devrait baisser plus encore sans l'intervention de l'État suédois qui fait en sorte de limiter la casse afin de contenir la colère des retraités de ce pays.

Derrière l'argument racoleur de retraite à la carte, se cache en fait une baisse généralisée des pensions.

Les propositions et priorités de la CGT

La CGT formule un certain nombre de propositions qui permettraient de revivifier notre système, de le rendre plus lisible, plus accessible et surtout plus efficace pour garantir un bon niveau de retraite pour tous.

Ces propositions s'articulent principalement autour de l'âge d'ouverture des droits et du niveau de pension.

La CGT est pour le rétablissement pour tous de l'ouverture des droits à retraite dès 60 ans.

Pour une carrière complète, dont nous considérons qu'elle doit notamment prendre en compte les années d'études et les périodes de précarités subies, le niveau de pension doit être à minima de 75 % du salaire d'activité. Le minimum de pension, également pour une carrière complète, ne doit pas être inférieur au Smic.

La CGT considère que cette conférence sociale doit se prolonger par l'ouverture rapide de négociations, afin d'aborder la question de l'âge et du niveau de pension.

Mais on ne doit pas s'arrêter en si bon chemin.

Il est impératif d'engager au plus vite une négociation sur la question de la pénibilité. Comme chacun sait, la loi de 2010 n'a pas apporté les bonnes réponses.

Nombreux sont ceux, et nous en faisons partie, qui ont qualifié les mesures « *pénibilité* » de dispositifs bis d'invalidité.

La conséquence, c'est que des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs sont toujours, la cinquantaine passée, dans un état de santé dégradé, et ne connaîtront, si rien ne se passe, qu'une très courte retraite, ou pas de retraite du tout, à l'instar des égoutiers qui viennent légitimement de se rappeler à notre bon souvenir par leur mobilisation.

Cette situation est inacceptable et ne peut perdurer.

Nous en appelons donc à la responsabilité du gouvernement pour faire en sorte que s'engagent, sans tarder, des négociations avec une obligation de résultats, en particulier la possibilité de départs anticipés associés à un bon niveau de pension. C'est d'abord cela qu'attendent les salariés concernés.

De grandes inégalités persistent entre les hommes et les femmes, lorsqu'arrive l'âge de la retraite. Sur ce sujet, comme sur tous les autres, on ne saurait se satisfaire de simples déclarations d'intentions. Il faut rapidement évoquer, entre autres choses, la question des droits familiaux. Ces derniers permettent notamment de réduire des écarts que l'on peut, à juste raison, considérer insupportables.

Convaincue que dans la situation actuelle, la mise en place d'un régime de retraite unique pour l'ensemble des travailleurs se traduirait par de nouveaux

reculs des droits, la CGT privilégie une alternative qui consiste à loger dans une maison commune l'ensemble des régimes de retraites. Sur la base d'un objectif partagé visant à la constitution d'un socle commun de droits et de garanties de haut niveau, cette maison commune favoriserait les solidarités entre régimes et donc entre salariés et retraités.

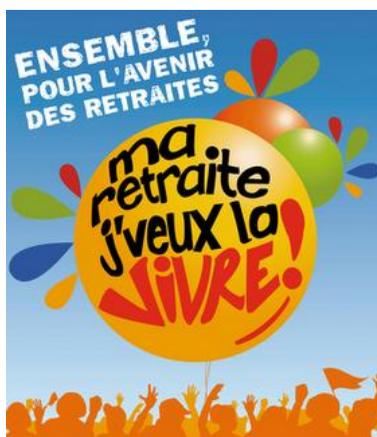
L'édification d'une maison commune doit donc figurer au menu de nos futures discussions.

Il est urgent de revenir sur la situation des polypensionnés, sur la cohérence des dispositions « *amiante* », sur la validation des périodes d'apprentissage ou bien encore sur l'application immédiate des dispositions relatives à la prise en compte des indemnités journalières maternité dans le calcul des pensions...

Certaines de ces questions pourraient être traitées dans le cadre du prochain PLFSS.

Nous souhaitons enfin attirer l'attention sur la nécessité de rétablir de toute urgence l'Allocation équivalent retraite, afin d'améliorer le quotidien de travailleurs en fin de droits qui se retrouvent avec pour seules ressources les 468 euros de l'ASS.

La question essentielle du financement a été largement abordée lors de la première partie de cette table ronde, elle ne sera donc pas traitée ici.



Moderniser l'action publique avec ses agents

La CGT est engagée, depuis son dernier congrès, dans une campagne visant à refonder le sens, le contenu et l'organisation des politiques publiques et du service public dans la construction du lien social, du développement équilibré des territoires, dans la reconquête des activités et de l'emploi industriels. Cette campagne s'articule autour des valeurs d'égalité, de solidarité, de laïcité et de justice sociale.

La CGT propose des services publics, des entreprises publiques, répondant mieux aux attentes et besoins des populations et donc à l'intérêt général.

Des services publics comme outils économiques, de solidarité, de citoyenneté et de cohésion sociale, intégrant une exemplarité en matière sociale et environnementale, respectant la spécificité de chacun d'entre eux, ce qui implique de démocratiser leur accès comme leur gestion.

Cette visée appelle l'élaboration de politiques publiques nationales, territoriales et européennes novatrices, leviers pour sortir de la crise et promouvoir le développement humain durable. Elle exige, dans le cadre d'une nouvelle démocratie sociale, des processus de concertation et de négociation ainsi que la création de droits syndicaux interprofessionnels.

Notre démarche constructive et offensive demande des mesures immédiates pour répondre aux urgences sociales, et l'ouverture de chantiers dont les priorités, contenus et rythmes sont à négocier.

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

Mesures immédiates

- 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 politiques publiques associant les organisations syndicales.
- Réponse aux urgences sociales par la mise en oeuvre des droits fondamentaux et constitutionnels, ce qui induit l'affectation rapide de moyens budgétaires supplémentaires.

Chantiers à ouvrir

- Évaluation des politiques publiques et des réformes ayant affecté l'ensemble des services publics sous le double prisme de la réponse pérenne aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux et de l'efficacité de la dépense publique.
- Mise en place 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.

Ces objectifs visent à mettre en œuvre les principes fondateurs du service public d'égalité d'accès de traitement et de droits, de continuité (fonctionnement permanent du service public sur l'ensemble du territoire et entre les territoires) et d'adaptabilité (qui permet d'ajuster le contenu du service public avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usagers).

Il s'agit d'assurer une conjugaison dynamique avec une adaptation aux spécificités territoriales, une plus grande efficacité entre les politiques nationales et territoriales, une réelle cohérence et articulation entre décentralisation et déconcentration.

- 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. A titre d'exemple, la mise en œuvre du Schéma national d'infrastructures des transports (Snit) avec les financements publics nécessaires est urgente et déterminante pour réussir le report modal du trafic marchandises et le développement des transports collectifs de voyageurs.

De même, le développement d'une ingénierie publique s'impose.

- 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, etc).
- 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.

Au-delà de l'arrêt annoncé de la RGPP, le « *projet de refondation et de modernisation de l'action publique* » annoncé par le gouvernement devra s'appuyer sur une réelle démarche de concertation et de négociation avec l'ensemble des acteurs concernés et, en premier lieu, les organisations syndicales.

2°) Changer le travail : une condition à l'exercice renouvelé et efficace des missions des services publics

Mesures immédiates

- 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 femme/homme ; réouverture des négociations dans la fonction publique.
- Extension des droits syndicaux professionnels et création de droits interprofessionnels constitutifs 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.

Chantiers à ouvrir

- Définition d'une politique pluriannuelle de l'emploi : volume, nature, formation professionnelle, droits et garanties collectives, revalorisation des rémunérations...
- Transformation du cadre dans lequel s'exerce le travail : sens, reconnaissance et condition de sa réalisation. A cet égard, réduire l'efficacité professionnelle à une succession de chiffres –« *politique du chiffre* » –, quelque soit la fonction exercée, est inopérante.

3°) Le financement des politiques publiques

Réhabiliter et réinventer des outils publics pérennes de financement des politiques publiques et des services publics mis en oeuvre par l'Etat, les collectivités territoriales, les entreprises publiques, les associations...

Mesures immédiates

- 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.

Chantiers à ouvrir

- 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, en intégrant notamment la péréquation tarifaire.**
- Mise en place d'un fonds européen de solidarité sociale et économique, harmonisation des politiques fiscales et sociales et rejet du projet de nouveau traité européen.
- Évaluation de la Lolf (Loi Organique relative aux Lois de Finances).

Les mesures annoncées dont la création d'un livret épargne industrie, la réévaluation des taux de rémunération ainsi que le doublement des plafonds de l'épargne défiscalisée vont dans le bon sens. Il en est de même de la lutte contre les emprunts toxiques et les paradis fiscaux.

Cependant, en ce qui concerne le financement du logement, l'épargne populaire collectée au titre du livret A doit faire l'objet d'une centralisation à 100% par la CDC (Caisse des dépôts et Consignations).

Enfin, le contenu du rapport sur l'état des finances publiques commandité à la Cour des comptes doit faire l'objet d'une appréciation contradictoire et l'audit être étendu à l'ensemble de la dette publique.

4°) Services publics et Europe

- Viser une directive européenne sur les SIG (Service Intérêt Général), 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 quelque soit l'entité qui l'assure (État, Collectivités territoriales, Entreprises publiques, associations...).
- Mettre des conditions d'accès et de gestion des fonds européens.

5°) Contrat social et démocratie

La réhabilitation et la réinvention des politiques publiques et des services publics sont un des leviers pour retrouver la croissance nécessaire, sortir de la crise systémique et s'engager vers un nouveau développement humain durable.

Ce sont aussi des outils indispensables afin de refonder le contrat social et la démocratie. C'est pourquoi, il y a besoin de :

- 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 conséquente du droit syndical par la construction de droits interprofessionnels.



Rencontre avec le Président de la République

Intervention de Bernard Thibault, Secrétaire général de la CGT

La CGT s'est félicitée de la convocation de cette conférence qui est une des conséquences du cycle d'élections qu'a vécu notre pays ces derniers mois.

L'intitulé même de cette rencontre « *Grande conférence sociale* » génère légitimement de grandes attentes devant illustrer un changement de cap dans les politiques économiques et sociales qui dominent depuis un cycle beaucoup trop long.

C'est cela qui a inspiré une majorité de salariés électeurs dans les rendez-vous électoraux de mai et juin.

Nous avons conscience comme d'autres de l'environnement général, sur le plan économique, sur le plan social.

Les diagnostics sur les origines de la cause économique et sociale ne sont pas partagés. Les voies pour en sortir provoquent donc des polémiques.

Je me limiterai à deux considérations avant l'ouverture officielle de la conférence.

D'une part, je veux rappeler que pour la CGT, c'est bien la dévalorisation du travail qui est à l'origine de la crise systémique du système économique.

Il n'y aura pas de solution durable en matière d'emploi, de pouvoir d'achat, de redressement productif ou de financement du système de protection sociale 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.

Malgré les élections, les discours sur le coût du travail trop élevé en France reprend de la vigueur au nom de la compétitivité des entreprises.

Les chiffres ont été maintes fois fournis, ce n'est pas dans le coût du travail ou dans la législation du travail que nous trouvons une explication aux pertes de marché des entreprises françaises, constantes depuis 1990.

Cette perte repose sur un taux plus faible de recherche et de développement, une formation professionnelle qui stagne, voire régresse, une priorité donnée à l'investissement financier sur l'investissement productif.

Il faut créer un choc en réorientant un certain nombre de politiques qui consacrent le développement des capacités humaines.

Il s'agit aussi de réorienter le crédit sur 1100 milliards de crédits distribués. 7% vont à l'industrie manufacturière, 43% pour la promotion immobilière et les sociétés holdings.

La deuxième considération a trait aux objectifs de la Conférence.

Nous nous sommes inscrits dans ses travaux préparatoires et la CGT s'y inscrira de manière constructive.

S'il est entendu que chacune des 7 Tables rondes aura, entre autre pour mission, de tenter de fixer un agenda et des méthodes de concertation, il est de notre responsabilité d'être insistants pour que le gouvernement n'hésite pas à prendre un certain nombre d'initiatives, voire de décisions qui lui appartiennent et sont indispensables au vu de l'urgence de la situation.

Nous ferons des propositions en ce sens pour chacun des thèmes abordés.

Je n'en cite que quelques-uns pour illustrer mon propos.

- La mise à plat de l'ensemble des aides publiques et exonérations de cotisations versées aux entreprises au nom de l'emploi pour un examen contradictoire sur leur pertinence.

C'est une décision qui appartient aux pouvoirs publics.

- La redéfinition du licenciement économique et le droit suspensif face aux restructurations et fermetures de sites qui se multiplient est d'autant plus urgent qu'on nous annonce des tsunamis d'emplois.

- L'indexation automatique des minimums de salaire après toute revalorisation du SMIC appelle aussi une décision du gouvernement.

- Des sanctions pour celles des entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité salariale Femmes-Hommes est de la responsabilité de l'Etat.

- La convocation de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal est urgente.

Le travail illégal est estimé à 4% du PIB.

Conjuguer une meilleure concertation et la prise de responsabilité qui incombe au gouvernement est la condition pour que le quotidien des salariés change en positif.

Quelques mots sur la démocratie sociale que vous venez d'évoquer, ce qui est une bonne chose. La démocratie sociale est partie intégrante de la démocratie. Elle a été particulièrement malmenée ces cinq dernières années par l'exécutif qui exerçait les responsabilités.

Il est heureux que ce soit un thème d'actualité. Comme sur d'autres sujets, la CGT attend des mesures concrètes pour améliorer la démocratie sociale à tous les niveaux. Il ne s'agit pas dans notre esprit de contester la démocratie politique.

Dans le domaine économique et social, les décisions politiques nationales et territoriales doivent reposer sur de larges consultations donnant toute leur place aux salariés et aux organisations syndicales représentatives.

Nous avons apprécié votre orientation exprimée au CESE sur le principe de loi valant préalablement consultation des organisations syndicales, principe déjà énoncé par l'ancien gouvernement qui a été largement détourné.

3 lois seulement sur 42 ayant directement un impact sur le statut du salarié ont valu consultation.

La vie économique dépend aussi des choix stratégiques et des décisions des entreprises.

La démocratie sociale passe par la possibilité accrue donnée aux salariés d'intervenir sur ces choix malgré le lien de subordination qui les lie à l'employeur.

3 domaines où les progrès sont attendus :

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

Je me limiterai à quelques sujets qui appellent à l'ouverture d'un véritable chantier sur la démocratie sociale.

- l'extension des prérogatives pour de nouveaux droits d'intervention des salariés dans les entreprises :

- responsabilité aux CA ou aux Conseils de surveillance,
- prérogatives élargies des CE sur le terrain économique (licenciements ...),

- problématiques inter-entreprises :

- * comité inter-entreprise sur une filière, sur une zone d'activité,
- * combler le vide pour des millions de salariés sans IRP.

- Au niveau national

- Les normes reposent sur la législation du travail et dispositions négociées pour s'appliquer à l'ensemble des salariés,
- Améliorer les procédures d'élaboration de la législation,
- Améliorer procédures et assises de la négociation,

- * loi 2008, représentativité syndicale [à compléter ou corriger],
- * représentativité patronale,
- * + perspective validation à 50% des accords comme dans la fonction publique.

- réduire le nombre de branches et la multiplication des conventions collectives qui complexifient l'application du droit.
- Reconnaître le fait syndical dans sa dimension interprofessionnelle.
- Instaurer un droit de mise à disposition de temps syndical financé par cotisations mutualisées - Entreprises public-privé, réparti selon la représentativité syndicale.

-Démocratie sociale en territoire

Etape 3 : la décentralisation amorcée par le gouvernement appelle des mesures spécifiques



Premiers éléments d'appréciation de la CGT

La Conférence sociale convoquée par le gouvernement, réunie les 9 et 10 juillet, a réuni près de 300 participants, dont les représentants de toutes les organisations syndicales et patronales.

Elle s'est déroulée en 4 phases distinctes :

- Une rencontre avec le président de la République, les 5 organisations syndicales représentatives et les 3 organisations patronales, axée principalement sur les enjeux de la Conférence et sur la démocratie sociale,
- Un discours d'ouverture du président de la République,
- L'organisation de 7 Tables rondes thématiques présidées par des ministres, secondés chacun par des experts,
- Les conclusions du Premier Ministre fixant une « *Feuille de route sociale* » pour les mois à venir.

Premier élément, le Chef de l'Etat et le Gouvernement retiennent 3 grands défis à relever par le pays pour conduire leur action :

- Le redressement des comptes publics,
- La détérioration de la compétitivité,
- Le chômage et la précarité.

Pour y répondre, ils affirment la nécessité de renforcer la démocratie sociale, le dialogue, la négociation.

Pour illustrer cet engagement, le président de la République amène un changement de la Constitution « *pour inscrire le rôle du dialogue social et la place des organisations représentatives* ».

Pour illustrer cette orientation politique, il assure :

« Il n'y aura pas de loi dans le domaine de la vie économique et sociale qui pourrait être votée par le Parlement sans qu'il y ait eu une phase de dialogue et de concertation. L'affirmation de ce principe constitutionnel ne remet pas en cause la primauté de la loi et donc le rôle du Législateur ».

Pour marquer une démarche politique qui se veut en rupture avec le gouvernement précédent, plusieurs sujets seront abordés dans les prochains mois : représentativité, financement des organisations syndicales et patronales, parcours des militants, reconnaissance des mandats interprofessionnels, IRP ...

Dans chacune des 7 Tables rondes, la délégation de la CGT s'est efforcée de porter des revendications, des propositions en rupture avec les politiques économiques et sociales menées depuis de nombreuses années.

Dans un premier temps, les représentants de la CGT se sont heurtés à une offensive très orchestrée du Medef, relayée par plusieurs experts, voire par certains syndicats, sur 3 positions complémentaires :

- « *Le coût du travail est trop élevé, les entreprises ne peuvent plus financer seules le système de protection sociale compte tenu de la compétitivité internationale. Il faut un transfert des cotisations sociales sur la TVA ou la CSG* »,
- « *Les rigidités du marché du travail trop nombreuses et la jurisprudence qui freinent l'embauche sont contraires aux besoins de souplesse dont ont besoin les entreprises* »,
- « *Il faut faire confiance à la négociation entre partenaires sociaux et ne pas prendre de décisions à cette Conférence* ».

Cette campagne a été largement reprise dans les medias sous l'annonce d'une hausse imminente de la CSG dès le lundi soir.

Ces thèses, dominant dans les premières discussions, ont conduit la CGT à intervenir solennellement auprès du gouvernement sur la tournure que prenait la Conférence, et la nécessité d'une orientation et d'engagements précis de sa part sur les sujets soulevés par la CGT.

Dans une seconde phase consistant à fixer des objectifs et des échéances des sujets à traiter, la CGT a pu constater un net infléchissement des travaux par la reprise d'un certain nombre d'exigences (voir le relevé par Table ronde) qui se sont retrouvées dans le discours de clôture du Premier Ministre, puis dans « *la Feuille de route sociale* » rédigée ensuite par le Gouvernement.

Celle-ci comporte un volumineux programme de négociations, concertations ou projets de loi qui s'étalent dès l'été 2012 (Emplois d'avenir) et jusqu'à la fin juin 2013 pour l'essentiel.

La CGT a relevé deux domaines essentiels où les positions actuelles du gouvernement ne sont pas acceptables :

- L'absence de mesures rapides pour contrer les plans de licenciements, les fermetures de sites industriels (droit suspensif, redéfinition du licenciement économique, alors que le patronat prédit « *la multiplication des restructurations du fait de la situation financière des entreprises* »,
- Le cadre budgétaire qui impose une réduction des effectifs et un gel des salaires dans les fonctions publiques.

Dès la fin de la Conférence, le Medef a affiché son désaccord avec les conclusions du Premier Ministre « *qui ne tiennent pas compte de la réalité dans laquelle sont les entreprises* ».

Au-delà de l'orientation générale, plusieurs annonces ont particulièrement déplu au Medef :

- La fin de la négociation « *compétitivité emploi* »,
- L'évaluation des aides publiques aux entreprises pour juger de leur pertinence,
- La réforme de la représentativité patronale,
- La participation de représentants des salariés dans les comités de rémunération pour les dirigeants.

Le Medef a par la suite refusé de participer à la réunion dite « *technique* » organisée par le Gouvernement jeudi 12 juillet pour la mise en oeuvre de la « *Feuille de route sociale* ».

Après cette Conférence, la CGT doit poursuivre ses campagnes de sensibilisation et de mobilisation auprès de l'ensemble des salariés actifs et retraités, avec l'ambition de se saisir de toutes les opportunités pour gagner de nouvelles conquêtes sociales.

C'est une condition indispensable pour que le changement se traduise concrètement dans le quotidien des salariés.

Débattre et mobiliser autour des revendications de la CGT est d'autant plus nécessaire que la bataille idéologique avec le patronat va se poursuivre, voire s'intensifier, notamment sur :

- Le droit du travail,
- Le financement de la protection sociale.

En s'appuyant sur le dispositif de travail confédéral déjà mis en place qui a fait preuve d'une certaine efficacité, la Confédération sollicitera les organisations pour accroître les compétences militantes qui sont nécessaires dans les différents domaines d'intervention.

Discours de M. Le Président de la République

Ouverture de la Grande Conférence Sociale Conseil économique, social et environnemental



Paris – Lundi 9 juillet 2012

Monsieur le Président du conseil économique, social et environnemental,
Je veux d’abord vous remercier vous personnellement de nous avoir permis d’être accueillis ici pour cette Conférence sociale inédite.

A l’instant où je parle j’ai une pensée pour Jacques DERMAGNE, disparu le 3 juillet dernier qui a présidé pendant 11 ans cette grande institution.

Le 12 juin ici même je m’adressais au conseil économique social et environnemental, j’en soulignais le rôle comme lieu d’échange, de dialogue entre l’ensemble des forces vives de la Nation et je considérais qu’il pouvait offrir un cadre naturel à la Conférence sociale que je voulais ouvrir au début de ce quinquennat.

Cette conférence, elle accueille le gouvernement et d’abord le Premier ministre, les ministres, des élus de nos territoires mais surtout les présidents, les Secrétaires généraux des grandes organisations professionnelles et associatives de notre pays. Ce qu’on appelle les corps intermédiaires sans lesquels la France ne serait pas ce qu’elle est aujourd’hui. Et c’est parce que je voulais les rassembler autour d’une grande mission qui est celle d’ouvrir une perspective à notre pays que j’ai souhaité que cette Conférence sociale accueille largement tous ces participants.

Cette rencontre exceptionnelle engage une démarche dont l’horizon est celui des cinq prochaines années. Elle doit démontrer à la fois une prise de conscience sur la situation de notre pays, une prise de responsabilité par rapport à ces choix que les uns et les autres nous devons faire et aussi une prise de risque par rapport à l’idée de nous retrouver tous ensemble pour déterminer un agenda et des objectifs communs.

Nous nous retrouvons dans un moment particulier de notre vie publique : c'est-à-dire au lendemain d'une élection présidentielle qui a forcément divisé et dont le vainqueur doit nécessairement rassembler, à quelques semaines des élections législatives qui sont passées et qui ont confirmé le choix majoritaire des Français en faveur de familles politiques qui se sont engagées devant eux pour le changement.

Mais le moment est venu de mettre la France en mouvement et il n'y a pas de temps à perdre.

Je ne veux rien cacher de la situation de notre pays. Nul besoin de forcer le trait, de noircir l'horizon, et en même temps il ne serait pas digne de celui qui est en charge de l'essentiel dans notre pays que de nier les réalités.

Je veux que chacun prenne conscience des trois grands défis que nous devons collectivement relever. D'abord le redressement de nos comptes publics.

La dette a augmenté de 800 Milliards depuis 10 ans. Elle atteint désormais 90% de la richesse nationale. Quant au déficit public, il a dépassé encore 100 Milliards d'euros en 2011 et ne pourra être contenu autour de 4,5% de la richesse nationale en 2012 qu'au prix d'un ajustement fiscal dont le gouvernement a pris à juste raison la responsabilité.

Comme la Cour des comptes l'a souligné, cette dégradation n'est que partiellement le résultat de la crise. Elle reflète plutôt le choix qui a été fait depuis trop longtemps de perte de recettes inopportunes et qui seraient aujourd'hui bien précieuses pour non seulement réduire nos déficits mais agir pour l'emploi. Et une structure de nos dépenses publiques particulièrement rigide, malgré ou à cause de l'application de formules mécaniques pour les maîtriser, qui se sont révélées aussi peu efficaces que mal acceptées.

J'estime que notre pays ne peut pas prendre le risque de consacrer près de 50 Milliards d'euros au paiement des charges d'intérêt mais également celui de lever des fonds qui peuvent à tout moment être rendus plus onéreux par une éventuelle vulnérabilité de notre dette souveraine sur les marchés.

Nous devons retrouver de la souveraineté, de l'indépendance par rapport aux marchés et par rapport aux besoins de financer nos dépenses collectives. Ce n'est donc pas un choix pour l'austérité qui ne serait d'ailleurs rien d'autre qu'une régression mais un choix pour la souveraineté et pour l'avenir de notre pays.

Le second défi auquel nous faisons face est la détérioration de notre compétitivité. La France, les chiffres sont maintenant bien connus, est passée

d'un excédent commercial de 3 Milliards et demi d'euros en 2002 à un déficit de 70 Milliards d'euros en 2011.

Nous avons perdu des parts de marché sur les principaux biens d'exportation. Notre industrie qui représentait 18% de la valeur ajoutée de la production donc il y a 10 ans n'en représente plus que 13 % aujourd'hui. 400 000 emplois dans les secteurs manufacturés ont été perdus ces 5 dernières années.

Nous connaissons les causes de cette situation : une mauvaise spécialisation industrielle, un trop faible nombre d'entreprises exportatrices, une insuffisance dans l'innovation, la recherche, la connaissance. Mais également cette dégradation de nos comptes extérieurs est aussi le produit de certaines rigidités de structure y compris de nos coûts qu'il nous appartiendra de corriger.

La désindustrialisation est inacceptable. Là encore elle nuit à notre indépendance, elle fragilise nos territoires, elle réduit notre capacité à créer des emplois.

Le troisième défi est le plus exigeant, c'est celui du chômage et de la précarité. Le nombre de demandeurs d'emplois est aujourd'hui le plus élevé depuis 12 ans. Le taux de chômage atteint près de 10% de la population active et progresse de manière continue depuis 30 mois. Il touche les jeunes et les travailleurs plus âgés : seuls 45% des plus de 55 ans seulement ont un emploi et près de 460 000 personnes sont au chômage depuis plus de 3 ans ce qui veut dire une exclusion profonde.

4 embauches sur 5 aujourd'hui s'effectuent en CDD et pour l'essentiel ce sont les femmes qui sont victimes de la précarité de l'emploi et du temps partiel.

Et dans ce contexte, l'annonce de plans sociaux, qui ont pu être opportunément retardés, est encore plus inquiétante surtout si l'on songe à des licenciements silencieusement vécus dans bon nombre de petites entreprises. Le retour à une croissance élevée est une obligation si nous voulons retrouver un niveau d'emploi. Or chacun sait que pour le premier semestre de l'année la croissance sera nulle. Dès lors nous devons mobiliser toutes nos forces, toute notre imagination, toutes nos capacités pour construire une croissance durable pour les prochaines années. Si je regarde la situation de l'Europe, il y a des pays où la croissance est très faible voire même des pays qui sont en récession mais il en est d'autres qui ont réussi à partir de réformes engagées depuis plusieurs années à porter un niveau de croissance bien supérieur au nôtre.

Quand je regarde d'autres régions du monde, pas simplement les pays émergents je constate aussi qu'en mobilisant davantage l'offre, en soutenant plus intelligemment la demande, il y a des potentialités de croissance.

D'ici à l'affirmation de cette stratégie il nous faut parer au plus pressé. Nous avons à améliorer notre système de formation professionnelle, répondre plus efficacement aux offres d'emploi, accompagner plus rapidement les chômeurs vers l'activité, utiliser tous les mécanismes de l'insertion. Mais je le dis ici devant vous, je n'admettrais pas qu'un pays comme le nôtre se résigne à considérer le chômage comme une fatalité.

Voilà pourquoi la période que nous traversons si j'ajoute tous ces défis : compétitivité, chômage, mais également redressement de nos comptes publics, oui cette période exige des réponses fortes et nouvelles.

Il est des moments dans la vie d'une Nation, nous en traversons un de ces moments où nous devons prendre collectivement notre destin en main, redéfinir le contrat collectif et assurer notre redressement. Pour y parvenir des efforts seront nécessaires aussi bien sur le plan de nos comptes publics donc de notre politique budgétaire et fiscal que dans le domaine productif et industriel. Ces efforts, chacun est prêt à y consentir.

Mais à plusieurs conditions. D'abord, les Français veulent en comprendre le sens. Cela fait trop d'années qu'on les appelle au sacrifice sans qu'il y ait de but qui soit clairement fixé, d'étapes qui puissent être franchies, d'évaluation des politiques qui ont été engagées. Ce que les Français veulent ce n'est pas une rédemption, ils ne sont coupables de rien, ce n'est pas une punition, ils ne la méritent pas, ce n'est pas une régression, comment mobiliser un peuple si c'est pour lui demander de renoncer. Non, ce que veulent comprendre les Français c'est, est-ce que nous sommes capables de mobiliser nos forces pour permettre de nouveaux progrès, avec la perspective d'ouvrir pour la nouvelle génération pour la jeunesse un avenir meilleur que le nôtre. Voilà l'enjeu.

La seconde condition, c'est la justice. Comment appeler à un sursaut, à un dépassement, à un rassemblement sur l'essentiel, si une fraction la plus favorisée de la population y échappe, si les sacrifices sont demandés aux seuls actifs, si l'entreprise et le travail sont pénalisés par rapport à la spéculation et à la rente ? Poser la question c'est y répondre. La Justice sera une condition du redressement. Mais la plus importante si nous voulons parvenir à nos fins, c'est la confiance. Les sociétés qui connaissent les performances les plus élevées en termes de croissance mais aussi en termes de progrès social sont celles qui ont su nouer des compromis durables. Entre l'Etat et les autres acteurs c'est-à-dire les partenaires sociaux, les collectivités locales, les forces vives, un compromis aussi entre le patronat et les syndicats. Un compromis entre les exigences de l'économie réelle et la préservation des ressources naturelles. Un compromis entre le financement de l'économie et la capacité d'investissement des entreprises.

C'est l'enjeu de cette conférence : préparer ensemble les réformes, ouvrir de nouveaux espaces à la démocratie sociale, élaborer donc une feuille de route qui offrira à notre pays une vision claire des objectifs poursuivis et une répartition des responsabilités pour y parvenir.

Ma volonté, c'est de faire évoluer notre modèle social pour mieux le garantir. Je vous propose une méthode fondée sur trois principes simples.

Le premier dans le cadre de cette conférence sociale : aborder l'ensemble des sujets, sans exclusive.

Aucune des grandes questions économiques et sociales qui sont devant nous ne doit être ignorée.

L'emploi étant la priorité première. Tout doit être discuté pour parvenir au plus haut niveau d'emploi dans notre pays.

Le deuxième principe : c'est de fixer un agenda cohérent, partagé permettant d'avancer en commun, dans le respect de l'indépendance de chacun. Ce qui suppose d'établir clairement les priorités, de répartir ce qui relève de l'Etat, par la loi ou par le règlement, de la négociation entre partenaires sociaux et de ce qui obéit aux règles de la concertation. Ce sera le sens des conclusions que le Premier ministre tirera de vos travaux.

Le dernier principe : c'est d'inscrire cette Conférence sociale dans la durée. Notre objectif aujourd'hui n'est pas de tenir un sommet social ponctuel, il y en a eu d'autres dans le passé, notre histoire est riche d'un certain nombre d'évènements surtout en début de quinquennat. Non, notre volonté c'est de jeter les bases d'un processus avec des objectifs et des étapes pour les atteindre.

La démarche que je vous propose est nouvelle à bien des égards. La France, par ses traditions, par son histoire, par son organisation, par son mouvement social n'a pas développé ce qu'on appelle une culture de la négociation.

Chacun y a sa part de responsabilité et l'Etat au premier chef.

Il a souvent mené et l'histoire est longue et les majorités successives, des concertations de pure forme avec des partenaires sociaux, qui y consentaient pour vivre ensuite frustrations et désillusions. En tant qu'employeur l'Etat non plus n'a pas montré l'exemple, c'est le moins que l'on puisse dire. Cela doit changer.

Mais convenons aussi dans ce même souci de vérité que les acteurs sociaux eux-mêmes n'ont pas toujours pris l'initiative pour engager, par la négociation sociale, dans le cadre interprofessionnel et même au niveau des branches, les mutations indispensables.

Il faut donc retrouver le sens du dialogue. Ce qui suppose d'en faire un principe de notre vie démocratique et de renforcer les représentants qui sont les plus qualifiés pour mener à bien les négociations.

C'est pourquoi, je confirme ici que je souhaite si le Parlement y consent et si les partenaires sociaux y adhèrent inscrire dans notre Constitution le rôle du dialogue social et la place des grandes organisations représentatives. Il conviendra de prévoir plus clairement les obligations de concertation préalables à la décision publique. Il n'y aura pas de loi dans le domaine de la vie économique et sociale qui pourrait être votée par le Parlement sans qu'il y ait eu une phase de dialogue et de concertation. L'affirmation de ce principe constitutionnel ne remet pas en cause la primauté de la loi et donc le rôle du législateur, mais il permet d'engager avec plus de confiance que par le passé les modes de concertation et de négociation indispensables.

Pour que cette démocratie sociale fonctionne harmonieusement, il convient que les interlocuteurs soient eux-mêmes légitimes. Ce qui rend d'autant plus nécessaire l'aboutissement de la réforme de la représentativité, qui a été lancée par la loi du 20 août 2008, et qui doit trouver sa conclusion l'année prochaine.

D'autres sujets sont à prendre en compte : les moyens financiers des organisations, la conduite du dialogue social sur le plan territorial, en particulier pour les bassins d'emplois, l'évolution des institutions représentatives du personnel, la place du syndicalisme dans l'ensemble des entreprises car nous devons permettre que les garanties offertes aux salariés soient les mêmes quelle que soit la taille, quel que soit le lieu des entreprises. Plus largement, cette conférence est un acte de confiance dans la démocratie sociale.

Le dialogue social ce n'est pas une contrainte, c'est une condition pour atteindre l'objectif. C'est la raison pour laquelle sept grands thèmes ont été retenus pour cette conférence.

D'abord, l'emploi.

Avec deux enjeux principaux.

Le premier est de répondre à la faiblesse d'activité des seniors et de réduire le chômage des jeunes, qui représente, je le rappelle le double de celui des adultes.

J'ai proposé aux Français le contrat de génération : associer les âges et non pas les opposer, faire davantage de place dans nos entreprises aux jeunes qui veulent s'insérer et aux seniors qui veulent continuer à travailler et transmettre leur savoir faire et leurs compétences. Les modalités du contrat de génération devront être simples et efficaces et en même temps adapté aux situations des entreprises. Ce sera donc l'objet de vos échanges de déterminer le cadre dans lequel le contrat de génération sera défini.

Il vous appartiendra notamment d'indiquer si vous-voulez vous emparer de ce sujet pour négocier un accord interprofessionnel, avant ou après une loi qui en fixera les principes juridiques nécessaires. En tout état de cause, je souhaite que le dispositif du contrat de génération puisse entrer en vigueur au début de l'année prochaine.

Autre question sensible : la précarité. L'embauche en CDI, qui devrait être le droit commun, laisse de plus en plus de place à une multiplication de formules diverses : CDD, intérim, voire stages.

La précarité qui en résulte pour les travailleurs concernés est néfaste pour les travailleurs concernés, mais aussi pour les entreprises, car elle nuit à l'investissement durable dans la qualification des salariés. Il nous appartient donc aussi bien Etat que partenaires sociaux d'envoyer des signes pour modifier ces comportements. L'assurance-chômage ne pourra pas indéfiniment considérer de manière identique les entreprises recourant largement à ces contrats précaires et les autres, celles qui font le choix de la stabilité. Plus largement, une réflexion sur le contrat de travail doit être engagée. Vous la mènerez.

La question de la sécurité et des garanties collectives, se pose aussi face aux restructurations d'entreprises. L'intervention des pouvoirs publics peut être utile. Mais là encore des formes nouvelles peuvent être trouvées pour prévenir les plans sociaux ou en limiter l'impact. Et je vous invite à vous saisir de tous ces sujets, de manière à mieux anticiper, mieux prévenir ces mutations d'entreprises à permettre une meilleure information des salariés, voire même leur intervention et là encore place doit être à la négociation.

Le second sujet c'est la formation et le développement des compétences tout au long de la vie. Là encore nous avons quatre obligations :

La première c'est de donner à ceux qui n'ont pas reçu une formation initiale suffisante, une deuxième voire une troisième chance.

Ensuite c'est d'accompagner les salariés qui veulent changer de secteur d'activité de pouvoir le faire, car la mobilité doit être conçue comme un atout plutôt que comme une contrainte. C'est l'idée de la sécurisation des parcours professionnels utiles aux salariés, utiles aux entreprises permettant de mieux accompagner les mutations et de rendre plus adéquats les besoins des entreprises avec les qualifications des salariés.

Troisième obligation : aider les entreprises à traverser des périodes de baisse d'activité sans recourir à des licenciements, en s'inspirant des dispositifs négociés que certaines régions ont expérimentés avec succès en France et que d'autres pays que le nôtre ont mis en oeuvre depuis longtemps et avec là encore des leçons que nous pourrions tirer utilement pour nous-mêmes.

Enfin, nous devons rendre notre système de formation professionnelle plus lisible et davantage accessible aux demandeurs d'emploi et aux salariés qui sont en mutation. Le troisième enjeu, c'est la rémunération. Elle doit être digne, équitable, établie à l'intérieur d'un système intelligible et efficace. Je pense au SMIC, il a été revalorisé. Mais au moment où nous avons pris cette décision et le Premier ministre y a veillé, nous avons voulu aussi ouvrir une phase de délibération sur le mode d'indexation du SMIC mais également sur les évolutions de carrière car trop de salariés demeurent des années durant au niveau de salaire le plus bas. La question des minima de branches devra être abordée, de même que les effets du temps partiel subi. Et plus généralement, nous devons faire en sorte que les exonérations de cotisations sociales soient davantage conditionnées à des efforts de discussion, de négociation sur les questions salariales et sur les questions d'emploi.

En ce qui concerne les rémunérations des dirigeants d'entreprises, sujet qui revient régulièrement selon les révélations de l'actualité, nous devons avancer avec plus de transparence et en même temps plus de cohérence. Il est normal qu'il y ait des écarts de salaires dans les entreprises. Mais il y a eu des excès qui sont devenus incompréhensibles, injustifiables, surtout quand les augmentations dont bénéficient certains contrastent avec l'extrême modération qui est appliquée aux autres et souvent par les premiers. Il y a là un enjeu d'ordre moral qui peut tous nous rassembler et il reviendra au législateur de se prononcer le moment venu et je fais confiance aussi aux organisations pour introduire plus de moralisation.

Les dirigeants, qu'ils soient politiques, sociaux ou économiques, ont des responsabilités.

L'exemplarité en est une. Ils doivent accompagner le redressement du pays en montrant le chemin et en faisant pour eux-mêmes un effort dans cette période si difficile.

Sur cette question, comme plus généralement sur la marche de nos entreprises, je souhaite que les salariés soient davantage associés dans les Conseils d'administration, de surveillance mais aussi dans les comités de rémunération.

Ensuite il y a l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, trop de retards ont été accumulés. Des textes ont été adoptés depuis longtemps, des lois se sont ajoutés les unes, les autres depuis la loi ROUDY pour mettre un terme à cette injustice inacceptable, qui veut qu'en France, à compétences égales, à emploi égal, une femme gagne près de 25 % de moins qu'un homme.

Le droit à l'égalité existe, il faudra l'appliquer. Et là encore j'attends qu'il y ait des propositions précises, assorties d'un calendrier exigeant. Trente ans après la loi sur l'égalité professionnelle, il est temps, plus que temps de la mettre en application.

D'une manière générale, la qualité de la vie au travail est devenue une préoccupation de bon nombre de salariés mais aussi de bon nombre de chefs d'entreprises qui sont conscients de l'enjeu : la santé, la prévention des risques psycho-sociaux, la conciliation de la vie familiale et professionnelle, sont des sujets essentiels pour améliorer le rapport au travail mais aussi l'efficacité de celui-ci et donc la productivité globale de l'économie française. Dans la France de 2012, le travail ne peut pas être considéré comme une souffrance. Et sur ces sujets, une délibération sociale vient de s'achever. Elle ouvrira la voie à une très prochaine négociation. Et je souhaite là encore que cette Conférence puisse appuyer cette démarche.

Le cinquième thème, c'est l'avenir de la protection sociale et notamment des retraites.

Des mesures de justice ont été décidées dès les premiers jours de mon quinquennat, et j'en avais pris l'engagement, en direction de ceux qui ont commencé tôt à travailler et qui ont cotisé 41 années.

Nous devons aborder la question des retraites complémentaires, la ministre a pris des engagements, définir un dispositif qui permettra de financer nos retraites dans la durée, et qui réponde au constat, dont nous nous réjouissons par ailleurs de l'augmentation continue de l'espérance de vie.

J'ajoute qu'il est temps, plus que temps, de définir les critères de pénibilité, car c'est à la fois la condition de la justice sociale et de la recherche d'équilibres plus durables pour nos régimes d'assurance-vieillesse. Là encore des discussions, négociations avaient été engagées, il est temps d'en terminer.

Pour la protection sociale dans son ensemble, nous avons une volonté : pérenniser nos régimes sociaux. Reconnaissons aussi qu'ils ont été imaginés dans un tout autre contexte que celui d'aujourd'hui, sur la base de besoins bien différents, en matière de santé, de retraite ou même de politique familiale. Les liens entre les principes d'assurance collective fondés sur des cotisations et la solidarité qui appellent l'impôt devront donc être réaménagés, notamment du point de vue de l'équité mais également du coût du travail et de la justice fiscale. Là encore, aucun de ces sujets ne devra être éludé. Pas davantage celui des déficits sociaux. 14 milliards sont aujourd'hui prévus pour l'année 2012 et nous y avons mis bon ordre dans le peu de temps qui nous a été laissé. Comment admettre que chaque année depuis plus de 10 ans et davantage, une partie de la protection sociale soit financée

à crédit, c'est-à-dire par emprunt ? J'évoquais tout à l'heure les risques sur les marchés, la vulnérabilité, la dépendance au sens financière, comment admettre qu'une partie de nos retraites et de nos prestations sociales soient financées sur d'autres bases que des recettes durables.

Une solution pourrait être de revoir à la baisse les ambitions de la protection et de protéger moins les Français. Ils s'y refusent et ils ont raison.

Cela ne veut pas dire pour autant que rien ne doit changer. Nous devons trouver de nouveaux mode de financement, de nouvelles organisations de notre modèle social. Faire en sorte aussi de limiter un certain nombre de dépenses inutiles, inefficaces, qui sont en fait source de profit pour certains sans amélioration de la qualité du soin pour d'autres.

L'équilibre de nos comptes ne doit pas être simplement fondé sur des impératifs économiques ou financiers. Ce sont des obligations sociales parce que nos mécanismes de solidarité seront menacés si nous ne savons pas les faire évoluer, les faire progresser, les faire financer.

Un grand défi, je l'évoquais ce sont les entreprises qui sont exposées à la mondialisation, à la concurrence internationale. Nous devons trouver le moyen de les aider à rester dans la course, c'est bien le moins, mais de le mettre dans la meilleure des situations par un renforcement de l'offre productive. J'évoquais l'innovation, la recherche, l'investissement. Mais en même temps nous devons aussi traiter les questions qui sont liées à des distorsions dans les modes de financement de notre protection sociale. Voilà pourquoi je crois nécessaire que la Conférence sociale aborde cette question. Parce que je ne considère pas que de faire peser sur le seul travail le coût de notre dépense sociale soit un bon moyen d'assurer la pérennité du financement.

J'ai voulu, et le Gouvernement a mis en oeuvre ce principe, abandonner la TVA sociale car je considérais que c'était un prélèvement sur la consommation des Français au moment même où la croissance se ralentissait et où le pouvoir d'achat se rétractait. Imaginons, si rien n'avait changé qu'au mois d'octobre il y ait une augmentation d' 1,6 %, enfin 1,6 point de TVA sur la consommation des Français. Nous nous y sommes refusés et pour autant nous devons mener cette discussion sur d'autres moyens de financer la protection sociale que sur le seul facteur emploi, travail, en appelant donc d'autres facteurs de production, d'autres contributions et ça fait partie du débat que vous devez mener.

La modernisation de l'action publique est aussi un impératif. Elle devra être conduite avec les agents de l'Etat, des collectivités locales, c'est finalement la réforme de l'Etat et le nouvel axe de la décentralisation. Le ministre est particulièrement en charge de ce dossier. Les deux vont de pair.

Nous devons à la fois réfléchir aux missions de l'Etat, aux moyens de les exercer et en même temps au niveau qui doit être le plus efficace pour les mener à bien. Rien ne pourra se faire sans l'intervention des agents eux-mêmes.

Je me refuse à considérer l'emploi public comme une variable d'ajustement de la maîtrise de nos finances. C'est pourquoi le gouvernement a mis un terme à ce qu'on appelait : la « *révision générale des politiques publiques* » et qui n'avait été qu'une contrainte supplémentaire d'ailleurs sans rendement considérable.

Au cours des cinq prochaines années, le nombre des fonctionnaires restera stable. C'est-à-dire qu'il y aura des créations d'emplois dans les secteurs prioritaires : éducation, justice, sécurité.

J'ai fait le compte, tous ces ministères représentent 60% de l'emploi public de l'Etat. Donc la priorité est large. Là, il y aura des créations.

En revanche dans les autres secteurs, il ne pourra y avoir de renouvellement de tous les départs de fonctionnaires partant à la retraite. Mais nous serons dans la stabilité des effectifs. Ces efforts concerneront aussi ce qu'on appelle les opérateurs publics qui vivent des subventions de l'Etat et là encore il y aura une participation des agents parce qu'il ne s'agit pas simplement de réduire ici ou d'augmenter là, il s'agit de faire en sorte que les missions des administrations publiques à tout niveau puissent être exercées avec efficacité.

Mais le sujet majeur c'est aussi le redressement productif. Nous avons aujourd'hui des plans sociaux qui nous sont annoncés dans plusieurs entreprises importantes (automobile, sidérurgie, et tant d'autres). Il semble qu'ils aient été envisagés depuis longtemps mais pas nécessairement proclamés dans les premiers mois de l'année.

L'Etat ne pourra pas rester inactif, il agit déjà. Il cherche des solutions, il mobilise des financements mais nous ne pouvons pas être simplement dans le traitement de l'urgence, nous devons avoir une stratégie, nous devons faire en sorte d'anticiper, nous devons mobiliser des moyens nouveaux, la Banque publique d'investissement en sera un.

Mais également une mobilisation, je souhaite également qu'on mobilise l'épargne vers l'investissement productif notamment pour les PME. Je veux qu'on élargisse tout ce qui est recherche à l'innovation dans les PME.

Nous faisons aussi grande confiance dans les entreprises pour qu'elles puissent exporter ce qui suppose de leur donner toutes les conditions pour le faire.

Et c'est aussi une responsabilité des grandes entreprises d'emmener les PME vers les marchés à l'exportation.

Le redressement productif n'est donc pas une stratégie défensive, c'est une volonté d'être dans la mondialisation, les meilleurs. Ce qui exige de permettre à la France, à ses travailleurs, à ses entreprises, de s'adapter aux changements, de s'orienter vers des secteurs d'avenir, de faire le pari de nouvelles technologies, d'assurer les transitions indispensables : industrielles, énergétiques, écologiques. Il y aura la conférence environnementale prochainement à l'automne. Les partenaires sociaux y seront associés parce que c'est un enjeu pas seulement pour la préservation de la planète mais pour l'émergence d'une nouvelle économie à laquelle d'ailleurs beaucoup ici se sont préparés, sont déjà engagés notamment dans le secteur du bâtiment, dans le secteur des nouvelles énergies, notamment dans le secteur aussi de l'industrie qui utilise des matériaux d'un nouveau genre, d'un nouveau type. Oui, nous avons des capacités en France à mettre en œuvre.

Nous devons redouter rien d'autre que l'immobilisme.

Voilà une belle ambition pour cette conférence sociale traitant de beaucoup de sujets, mobilisant beaucoup d'acteurs, fixant un agenda réaliste, permettant de nouer un pacte de confiance et d'efficacité entre l'Etat, les salariés, les entreprises, les partenaires sociaux, les organisations professionnelles qui remettent la France au centre du jeu économique mondial. Nous avons besoin de tout le monde, de la petite entreprise artisanale jusqu'au grand groupe. Nous avons besoin du salarié d'exécution qui doit être associé au processus de production jusqu'au chef d'entreprise, au dirigeant qui éclaire l'avenir et qui prépare les mutations.

Je ne préjuge pas ce que sera l'attitude des uns et des autres, vos positions respectives. Je ne sais pas ce que sera l'ampleur de nos convergences, je les souhaite nombreuses, mais il y aura nécessairement des points de désaccords. Je les respecte. Ce que nous devons chercher c'est comment mobiliser les forces de notre pays vers des solutions nouvelles. Comment nous pouvons nous organiser dans le temps. Je l'ai dit, les pays qui sont capables d'assurer le mieux leur redressement dans la justice sociale, sont ceux qui sont prêts à nouer un contrat entre les différents acteurs.

La conférence sociale n'est donc pas un aboutissement ou une promesse qui viendrait d'être tenue. La Conférence sociale c'est un commencement.

Je demande donc au Premier ministre, à la suite de vos travaux, de tirer toutes les conclusions de cette conférence, pour rendre ensuite les arbitrages les plus conformes à l'intérêt général et au dialogue social qui doit y contribuer avec des Etats et des responsabilités.

C'est la feuille de route qui engagera en tout cas l'Etat pour les années qui viennent.

Je remercie chaque ministre d'être attentif, sur les champs de compétences qui sont les siens, pour donner à cette conférence toute sa traduction de manière à ce que, là encore, il y ait un suivi.

Le Ministre du dialogue social en sera particulièrement chargé.

Voilà Mesdames et Messieurs ce que j'étais venu vous dire ce matin.

Nous lançons un processus nouveau qui déjà nous dépasse. C'est une chance pour notre pays si nous savons la saisir. Je vous donne d'ores et déjà rendez-vous dans un an pour un premier bilan ici même si le Conseil économique, social et environnemental nous en fait encore la proposition. Mais ce serait le cadre idéal. Il y aura dans l'intervalle d'autres rendez-vous avec le Premier ministre, avec les membres du gouvernement.

L'idée que je lance c'est celle du compromis positif. C'est l'idée qui permettra à notre pays de sortir par le haut des épreuves qu'il traverse. Ce compromis positif c'est cette conférence qui peut le nouer, en tout cas l'organiser, le permettre.

Cela ne doit pas être une rencontre sans lendemain, ce doit être une dynamique qui sera elle-même un changement dans la méthode qui permettra un changement dans la réalité.

Je ne demande à personne, ici, d'abandonner ses convictions, de renoncer à ses revendications, de ne céder à je ne sais quelle pression. Je fais confiance à des acteurs libres, indépendants pour prendre leur part de la tâche commune. Celle qui nous dépasse : celle qui nous lie tous, celle qui nous mobilise au fond de nous-mêmes quelle que soit notre place dans la société, quel que soit notre rôle par rapport à ceux que nous représentons, démocratie politique, démocratie sociale, nous n'avons qu'un objectif : permettre d'assurer à la génération qui vient un avenir meilleur que la nôtre, donner à notre pays confiance dans lui-même, réussir à redresser notre pays parce que c'est ce que nous avons eu comme mandat des Français et c'est parce que nous avons à cœur de leur donner un bel espoir dans leur avenir.

Merci.

Compte Rendu des Tables Rondes

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

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

Participants : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, l'UNSA

Medef, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL - AMF, ADF, ARF

Représentation CGT : Agnès Le Bot – Maurad Rabhi – Isabelle Depuydt

Appréciation générale

Comme pour les autres tables-rondes :

- Grande solidarité des délégations patronales sous l'égide du Medef pour faire pression en vue :

- D'un allègement du « poids » des cotisations sociales et réforme du financement de la protection sociale.
- De la nécessité d'assouplir le marché du travail :

- Un investissement particulier sur cette table ronde des représentants des collectivités territoriales, notamment ARF (Association des régions de France). Celle-ci a porté la revendication d'un transfert des politiques de l'emploi sur les régions. Les représentants de l'AMF (Association des maires de France) ont « tempéré » cette attente.

Globalement, nous avons pu faire avancer nos propositions, notamment sur quelques mesures urgentes. L'évaluation contradictoire des aides publiques que l'on retrouve dans la feuille de route est à souligner.

En revanche, la question des moyens d'intervention pour des alternatives aux licenciements reste sans réponse, tout comme l'a été notre proposition de redéfinition du licenciement économique.

- L'enjeu d'une négociation sur la « sécurisation » de l'emploi a été particulièrement marquant.

J.M. Ayrault a annoncé dans son discours : « la négociation « compétitivité/emploi », mal engagée, n'est plus à l'ordre du jour, pour toutes les raisons que vous savez. » ; il ajoute « un acte 2 de la négociation sur le marché du travail, ce n'est pas non plus mon état d'esprit », proposant « une nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi ».

« Celle-ci suppose d'avancer sur deux fronts :

- Lutter contre la précarité de l'emploi,

- Trouver ensuite les moyens d'accompagner les mutations économiques ».

Ces annonces ont particulièrement contrarié le MEDEF qui a fait pression dans la nuit pour une traduction sensiblement différente dans la feuille de route.

- Le volet « *lutte contre la précarité* » passe en arrière-plan.
 - La modulation des cotisations assurance chômage en fonction du comportement des entreprises (recours aux CDD, contrats précaires) est renvoyée dans le cadre d'une renégociation à venir de la convention d'assurance chômage.
 - Un chantier relatif à la « *sécurisation des parcours professionnels* » fait son apparition dans la feuille de route à l'horizon de la mandature.
- En fait, le Medef veut éviter toute « *orientation* » possible d'une négociation qui pourrait fixer l'objectif de droits attachés à la personne, transférables, opposables à l'employeur et de la perspective de nouvelles garanties collectives.

Agenda :

- Une consultation immédiate des syndicats, du patronat et acteurs territoriaux sur la mise en œuvre des emplois d'avenir, préalablement à un projet de loi qui sera présenté en septembre ;
Ces emplois seront ciblés pour les jeunes faiblement qualifiés et devraient concerner le secteur non marchand, les collectivités, certains services de l'Etat, voire le secteur marchand.
- Le gouvernement produira en septembre 2012 un document d'orientation pour guider une négociation nationale interprofessionnelle sur certaines modalités du contrat de génération (dispositif associant l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans et le maintien dans l'emploi d'un senior).
- Le gouvernement transmettra en septembre 2012 un document d'orientation pour l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur « *les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi* » (elle se substitue à la négociation « *compétitivité/emploi* »). Cette négociation devra être conclue à la fin du 1^{er} trimestre 2013.
- L'accord national interprofessionnel de « *modernisation du marché du travail* » de 2008 fera l'objet d'une évaluation au printemps 2013 (accord non signé par la CGT, comportant entre autres la rupture conventionnelle du contrat de travail).

- Une négociation interprofessionnelle pour l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés : premier semestre 2013.
- Travail illégal. A la suite de nos fortes exigences, nous obtenons la convocation de la commission nationale de lutte contre le travail illégal.
- Le gouvernement convoquera une « *grande conférence sur la lutte contre la pauvreté* » à l'automne 2012.



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

Participants : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, l'UNSA et la FSU

Medef, CGPME, UPA, FNSEA, USGERES – ARF – Assemblées permanentes des chambres de commerce et d'industrie, des métiers et d'agriculture.

La délégation CGT était composée de **Thierry Lepaon** membre de la CE confédérale et responsable de la commission formation professionnelle, **Catherine Perret** membre de la CE confédérale, **Djamel Teskouk**, conseiller confédéral et vice président du CNFPTLV.

Cette table ronde a été pilotée par le nouveau ministre de la formation professionnelle et de l'apprentissage Thierry Repentin, ce ministère est rattaché à celui du travail. Elle a été animée par Vincent Merle, professeur au CNAM. Il est noté sur une représentation du Patronat invité à cette réunion.

Le déroulé des débats s'est articulé autour des thématiques : jeunes, demandeurs d'emploi, formation des salariés, comptes individuels et coopérations locales ; comme dans les autres tables rondes, nous avons pu observer un changement radical entre la 1^{ère} et la 2^{ème} journée quant à la reprise de nos propositions revendicatives.

Nous avons conditionné la réussite de la table ronde à la prise en compte par le gouvernement de la **situation de l'AFPA** et des solutions urgentes à mettre en œuvre pour assurer la pérennité de l'Association. A notre initiative, une réunion spécifique a été programmée par le ministre à l'issue de la conférence sociale. Elle débouche sur un **plan de redynamisation de l'AFPA** et des engagements forts de coopération avec pôle emploi sur la formation des privés d'emploi favorisant l'accès immédiat aux formations AFPA disponibles et adaptées. La CGT a porté, ce jour, cette nécessité au CA de pôle emploi. D'autres décisions à moyen terme sont d'ores et déjà en perspective notamment en matière d'accès aux commandes publiques de formation.

Cette table ronde portait sur des enjeux essentiels quant à l'avenir de notre système de formation professionnelle, qui doit faire face à une véritable crise de son financement, ce dernier étant très dépendant de la masse salariale et subissant de plein fouet les baisses d'emploi et le blocage des salaires.

Cette table ronde comportait des risques majeurs qui ont tous été sinon rejetés tout au moins éloignés.

Nombre des revendications CGT ont été reprises, d'autres vont pouvoir être portées dans les différents chantiers ouverts par le 1^{er} ministre ; ces derniers constituent autant de leviers forts nationalement mais particulièrement dans les entreprises et au niveau régional.

- Il n'y aura pas de nouvelle réforme mais au contraire la Loi 2009 est confortée ainsi que les outils de sa mise en œuvre et la place du paritarisme (conformément aux préconisations de l'avis rendu par le CESE).
- Ont été affirmées la mise en œuvre de la formation initiale différée et la nécessité de permettre au salarié d'atteindre un niveau de qualification supplémentaire au cours de son activité professionnelle (éléments constitutifs de l'ANI 2009).
- Une première victoire importante est actée par le 1^{er} ministre : il s'agit de **l'arrêt des ponctions de 300 millions d'euros sur le FPSPP** (fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et un engagement partagé de remettre de l'argent notamment pour la mutualisation en direction des salariés qui ont le moins accès à la formation (bas niveaux de qualification), la question de l'accès des salariés des TPE est posée.
- **Un Plan d'action d'urgence** est mis en place, il s'appuiera sur une convention entre l'Etat et le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (déclinaison à l'échelle régionale).

3 volets :

1. pour accompagner les jeunes sans qualification reconnue (a été repris notre proposition de plan de lutte contre l'illettrisme).
2. « *former plutôt que chômer* ».
3. renforcer la formation des privés d'emploi : la place de l'AFPA est réaffirmée, le rôle et les moyens nécessaires à pôle emploi, notamment en personnels en nombre et qualifiés ont été soulignés.

Pour la CGT, le plan d'urgence est indispensable compte tenu de l'urgence sociale et des besoins des privés d'emploi, il ne doit, pour autant, pas prendre le pas sur les besoins de formations des salariés dans toutes les entreprises, y compris ceux travaillant dans les plus petites, ou hors champs (économie sociale et solidaire). Il faut donc obtenir le rééquilibrage des fonds entre les 2 missions.

- Les échanges ont beaucoup porté sur le Compte individuel de formation, pour la CGT ces propositions comportaient le risque d'absorber Droit Individuel (DIF) et Congé Individuel(CIF) dans une sorte de « *tirelire* » individuelle sans garantie collective ; ce risque est écarté, la table ronde a réaffirmé la nécessité de garanties collectives, et une analyse est confiée au CNFPTLV (conseil national de la formation professionnelle tout au long

de la vie) (sept 2012) : c'est un point d'appui pour notre revendication de sécurisation des parcours professionnels.

- Le 1^{er} ministre a proposé d'intégrer **le Plan de formation en entreprise dans la négociation obligatoire et triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) ; c'est une avancée majeure en matière de droit d'initiative et d'anticipation des salariés mais la forte pression du patronat à l'issue de la conférence sociale rend la formulation plus floue dans la feuille de route.
- Les questions de Gouvernance partagée et coopérations locales ont été abordées mais dans un cadre plutôt de contractualisation Etat/régions/partenaires sociaux et suspendues à la nouvelle phase de décentralisation qui n'est pas dévoilée.
- Le besoin d'outils d'évaluation et de prospective a été souligné, la CGT portera à nouveau la question du soutien aux organismes tels que le CEREQ mais aussi le rôle du CNFPTLV.
- La complémentarité des voies de formation initiale professionnelle a été affirmée, en lieu et place de mise en concurrence, notre demande d'un chantier sur l'évaluation de l'apprentissage et du Service Public de l'Orientation sont prises en compte, c'est un point d'appui pour faire aboutir notre revendication du Service Public de l'Emploi en lien avec le Droit à l'information, l'orientation et la place des missions publiques de formation et de certification.

Nous avons porté notre repère revendicatif fondé sur **le continuum formation initiale et continue**, c'est un véritable enjeu :

- d'émancipation des travailleurs, des citoyens,
- de transformation sociale,
- de reconnaissance de la place du Travail.
- Mais aussi en matière de croissance économique, de ré industrialisation car la qualité de la formation initiale et continue liée à la reconnaissance des qualifications, à la classification des salaires sont des éléments constitutifs de ce qui fait pour la CGT la compétitivité des entreprises. C'est ainsi que la CGT a demandé, par exemple, un plan d'anticipation de la pyramide des âges à EDF.

La délégation tient particulièrement à remercier le travail collectif fructueux avec les camarades des fédérations et des régions mené en amont de la conférence sociale et à poursuivre au vue des gros chantiers en perspective.

Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces

Participants à la table ronde :

Organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC

Organisations patronales : MEDEF, CGPME, UPA, plus FNSEA, CNMCCA et UNAPL (Professions libérales)

Représentation CGT : Michèle Chay – Pascal Debay – Paul Fourier

Le cœur du débat sur les différents points discutés aura été le « coût » du travail, la répartition de la valeur ajoutée, la compétitivité.

Le patronat a bien sûr critiqué la hausse récente du SMIC, a mis en avant le rôle « amortisseur » dans la période de crise des entreprises.

Nous avons défendu et argumenté nos revendications, propositions sur la nécessité d'une autre répartition des richesses, d'une autre réponse à la crise par l'augmentation des salaires permettant la relance de la consommation.

Nous avons insisté sur les questions de précarité et d'égalité professionnelle.

Les points qui ont recueilli l'accord de tous sont la suppression de prime « dividende » et la réunion à la rentrée du Comité de suivi des négociations salariales de branche (sous-commission salaires de la CNNC) afin de mettre au niveau du SMIC les minima de branches (122 sont concernées) qui lui sont inférieurs.

CHANTIERS OUVERTS :

Fin du rôle central du comité d'experts sur le SMIC.

SMIC : un groupe de travail interministériel sera mis en place afin d'explorer différents scénarios d'ajustement. La CNNC sera associée au travail.

Au niveau CGT : travail économique à mener, notamment sur la mise en place d'un indice de la consommation CGT.

Branches : travail sur trajectoires salariales, qualifications, et pression particulière sur les branches présentant un minimum conventionnel inférieur au Smic.

Allègement de cotisations sociales, chantier ouvert afin d'aller vers des mesures législatives permettant de supprimer les allègements de cotisations patronales lorsqu'il y a inertie des négociations de branche.

Négociation interprofessionnelle en 2013 sur des dispositifs de participation financière et d'épargne salariale, visant à simplifier et à favoriser l'accès des TPE/PME.

Soumettre les dispositifs à cotisation sociale ou augmenter le forfait social sur les dispositifs font clivage.

La prime « *dividendes* » est supprimée.

Rémunérations des dirigeants : Diagnostic syndical et gouvernemental convergent sur les dérives à ce sujet.

Transparence souhaitée par tous.

Présence des représentants des salariés au Comité de rémunération, gagnée.

Pousser dans les négociations IRP notre revendication de lier la hausse des rémunérations des dirigeants à la politique salariale globale.



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

Les participants : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC

Medef, CGPME, UPA, FNSEA, UNAPL, USGERES

Représentation CGT : Ghyslaine Richard – Alain Alphon-Layre – Christine Guinand

Najat Vallaud Belkacem d'entrée de jeu a indiqué que :

- * l'arsenal juridique est bien avancé il faut passer à l'effectivité et appliquer la loi,
- * nous ne nous sommes pas assez attaqués aux causes structurelles,
- * veiller à ne pas oublier les petites entreprises.

Nous avons rajouté en début de séance que l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité du travail sont des questions transversales à toutes les tables-rondes. C'est donc essentiel de transformer le travail pour l'égalité, la santé des salariés et pour la compétitivité des entreprises : pour la CGT égalité salariale, professionnalisation et la qualité du travail sont des facteurs de croissance et de productivité accrue, favorables, à la compétitivité de la France, aux budgets sociaux et même à celui de l'Etat.

Les autres organisations syndicales sont aussi impatientes de voir les choses avancer et prêtes à s'impliquer (FO n'avait pas mandat ?)

Le Medef, assez d'accord avec les constats s'est opposé à une politique de sanctions car le contexte est particulièrement difficile : les chefs d'entreprises ont la tête au niveau de l'eau : ne pas rajouter des contraintes sinon ils vont couler.

Leurs priorités : faire évoluer les mentalités, favoriser les partages de la parentalité, des temps de vie, mettre en place une politique managériale (transparence des rémunérations, évolutions des carrières..) inciter les acteurs de la société civile à s'engager davantage, informer....

Les employeurs de l'économie sociale, des PME, de l'UPA, de l'UNAPL et même de la FNSEA sont sur la même longueur d'onde même si le ton est différent : pas rajouter des charges. Ils demandent des simplifications !

Conclusion : Le niveau des sanctions n'est pas remis en cause mais améliorer le décret pour favoriser la négociation, faire qu'on y prenne plus de thèmes en compte et que les accords soient déposés : nouvelle rédaction d'ici un mois, à voir au CSEP en septembre application en janvier 2013.

Accord sur l'idée de pilotage tripartite : retenir un certain nombre de territoires et de branches et travailler ensemble pour de réelles avancées. Il sera donc mis en place dès la rentrée : la forme à préciser mais la feuille de route précise les points à prendre en compte.

Sur la qualité de vie au travail : Discuter plutôt de la méthode pour mieux organiser la mise en œuvre que sur le contenu qui est renvoyé aux négociations à partir du 21 septembre. Beaucoup ont demandé un bilan sur le rapport Pénicaud/Larose : il est en cours.

Medef : l'organisation du travail : un sujet majeur de compétitivité et les chefs d'entreprises y sont sensibles. C'est la 1^{ère} fois que l'organisation du travail rentre dans la négociation en partant de l'articulation avec la vie personnelle. Travaillons sur la prévention mais pas la réparation. La pénibilité ne fait pas partie de la future négociation (pas revenir à des nouveaux régimes spéciaux). Il est rappelé que les négociations sur la médecine du travail n'ont pas abouti. Il demeure des difficultés d'accord sur la définition des risques psychosociaux.

Conclusions : accord pour faire évoluer le COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail) et la mission des ANACT (Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail) et ARACT (Association régionale de l'amélioration des conditions de travail), plans d'action territorialisés, capitaliser les expériences et donc des groupes de travail mais cadencer et ne pas étendre les délais pour les OS.

Le temps de travail structurant :

Le Temps Partiel notamment pour les femmes. 3 ou 4 grands secteurs d'activité concentrent le temps partiel. Concept de parentalité mais malgré les expériences innovantes les évolutions sont lentes dans la réalité sur le partage.

Les Organisations Syndicales : accord sur un temps minimum obligatoire de temps partiel pour ouvrir des droits, conditionner les aides à ce temps minimum. Faciliter des temps partagés pour que les salariés se construisent des emplois complets. Les heures complémentaires valorisées comme les heures supplémentaires.

Le Medef veut s'en tenir aux items choisis pour la négociation : la durée minimum des temps, information et prévision des plannings. Mais il n'y aura pas de cotisations supplémentaires.

Le travail branche par branche est nécessaire car les contraintes sont différentes.

Conclusions :

Temps Partiel : au coeur de la négociation de septembre, le gouvernement veut aboutir à un résultat dans le premier trimestre 2013 (8 mars). Branche propreté annonce une Conférence de progrès à suivre.

Articulation des temps :

Le Medef ne veut pas augmenter les congés et les cotisations qui pèsent sur les employeurs mais on peut regarder à répartir différemment le congé maternité ! Les Organisations Syndicales et le gouvernement ne sont pas d'accord.

Les Organisations Syndicales sont d'accord pour discuter du congé parental, pour le raccourcir, le partager et mieux le rémunérer mais c'est très lié aux services d'accueil des jeunes enfants et l'aide à l'autonomie : tout le monde ne vit pas en couple.

Najat Vallaud BELKACEM propose de nous revoir sur l'accueil petite enfance quand la politique familiale aura avancé.

Deux sujets à la source des inégalités :

Les classifications : un travail de type tripartite qui fasse avancer et qu'on y travaille au CSEP notamment sur 1 ou 2 branches.

Echange sur la place des femmes dans les instances dirigeantes, dans les IRP : le gouvernement propose que dans la négociation sur la modernisation des IRP cette question soit discutée.

Casser les stéréotypes :

Education pour lutter contre des freins puissants : changer les manuels sexistes, montrer les réussites, les bonnes pratiques. Orienter les garçons dans les filières où ils ne sont pas. Ecole des parents.

Une campagne de communication du gouvernement en commençant par le harcèlement au moment du vote de la loi Medef prêt à aider dans les écoles, les grandes écoles ???

La ministre indique qu'une mission a été demandée à Brigitte Grésy sur les stéréotypes depuis la petite enfance, implication aussi dans le chantier de la refondation de l'école. Le conseil interministériel remis en route.

La feuille de route a repris globalement ces débats. Quelques formulations montrent que le Medef effectue des pressions pour minimiser l'impact des mesures annoncées sur le « *coût du travail* ».

Réunir les conditions du redressement productif national

Conférence thématique présidée par Arnaud Montebourg, Ministre du Redressement Productif

Facilitateur : Louis Gallois

Délégation CGT : Mohammed Oussedik, Marie-Claire Cailletaud, Nasser Mansouri Guilani

Participants : CFDT, CFTC, FO, CGC, MEDEF, CGPME, UPA, Association des Régions de France

Thèmes traités :

- Les causes de la désindustrialisation
- La compétitivité qualité
- Les outils du dialogue social

Cette table ronde devait traiter du diagnostic partagé ou non qui a conduit la France à cette situation avancée de désindustrialisation. Très rapidement, s'est installé un débat orchestré autour de la « *compétitivité coût* » et notamment du coût du travail « *trop élevé* » en France, notamment en comparaison avec le modèle allemand. Le modèle social français a également été la cible d'attaque venant du patronat, mais c'est surtout les sujets relatifs à la législation du travail jugée « *trop rigide* » par le patronat et « *le poids excessif des charges sociales qui pénalise la compétitivité des entreprises françaises* ». La CGT a été la seule à contester cette approche, FO refusant de prendre part à ce débat en prétextant que la délégation n'avait pas mandat pour aborder la question du financement de la protection sociale. Le facilitateur, le Ministre et la CFDT ont finalement décidé de préparer un relevé de conclusion de cette séance pour notamment préciser que la compétitivité coût était en grande partie due aux poids des charges sociales et que la solution résidait dans le transfert d'une partie des cotisations sociales vers la CSG, partie estimée entre 30 à 70 milliards d'euros.

La CGT a alors affiché sa fermeté en démontrant que le manque de compétitivité des entreprises françaises reposait sur la dérive financière, la faiblesse des investissements en recherche, développement, en formation, en emploi, en salaire (exemple du coût de main d'œuvre plus élevé de 30% en Allemagne par rapport à la France dans le secteur automobile) mais aussi

la déresponsabilisation des entreprises par des exonérations massives de cotisations sociales, véritables trappes à bas salaires, les mesures fiscales dérogatoires applicables aux entreprises, la mise au pas des entreprises sous-traitantes par les donneurs d'ordre, l'absorption des entreprises de tailles intermédiaires par les grands groupes, un système bancaire défaillant quand à son rôle de financeur de l'économie et notamment de PMI/PME, l'absence de vision stratégique industrielle de l'Etat, Les règles de concurrence imposée par une Europe davantage tournée vers la compétition que vers la coopération, les complémentarités et les solidarités entre les territoires et les peuples, l'absence de droits d'intervention pour les salariés sur les choix stratégiques de leurs entreprises.

Les interventions en séance et après la séance ont permis de faire reculer le patronat et d'autres organisations et finalement ce texte véritable plaidoyer pour la CSG a été rejeté.

La séance du mardi matin n'en a été que plus constructive avec notamment plusieurs points importants qui ont été adoptés :

- La mise en place de la Banque Publique d'investissement avec ses déclinaisons régionales et le livret d'épargne industrie. L'investissement de long terme et à faible taux de rendement sera privilégié car plus compatible avec la vision industrielle.
- La place primordiale du secteur énergétique et d'une politique énergétique basée sur le mix énergétique a été réaffirmée ; Le débat portant sur la transition énergétique devant intégrer l'avantage compétitif que procure le secteur énergétique pour l'ensemble de l'industrie et de l'économie.
- L'objectif de 3% du PIB consacré à la recherche réaffirmé, les dispositifs fiscaux comme le crédit impôt recherche devant être ciblé uniquement sur l'industrie et la recherche.
- La politique industrielle territorialisée par filière industrielle stratégique a été réaffirmée.
- Dans ce cadre, la Conférence Nationale de l'Industrie doit être plus équilibrée en faveur des organisations syndicales, la CGT a proposé que les Régions de France soient membres de cette CNI (proposition adoptée), l'UPA faisant également son entrée au sein de la CNI. Les filières stratégiques doivent être revues, la CGT a proposé la création d'une filière sidérurgie, d'une filière déconstruction navale ou éco-conception, et de l'élargissement de la filière nucléaire à l'ensemble de l'énergie, en outre la

CGT a revendiqué un équilibrage en faveur des organisations syndicales dans les comités stratégiques de filières, proposition adoptée.

- Les sujets d'anticipation des restructurations (proposition CFDT) ont été retenus et renvoyés à la négociation sur les IRP, comme les droits d'intervention des salariés dans les CA, les conseils de surveillance (proposition CGT)

- Une mission portant sur la compétitivité de l'industrie française a été confiée à Louis Gallois et doit rendre ses conclusions avant la fin du mois d'octobre 2012.



Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

Douze délégations étaient présentes à cette table ronde : en plus des 5 confédérations syndicales et des 3 organisations patronales, étaient présentes l'UNSA et la FSU, ainsi que la FNSEA et l'UNAPL.

Représentation CGT : Caroline Ferreira, Eric Aubin, Pierre-Yves Chanu

Le facilitateur était Jean-Baptiste de Foucauld.

La particularité de cette table ronde était d'être scindée en 2 sujets distincts : le financement de la protection sociale le lundi après-midi ; les retraites le mardi matin.

Le financement de la protection sociale

Le débat s'est largement concentré autour de l'idée d'un transfert d'une partie des cotisations famille et assurance maladie sur la CSG.

Ce transfert serait justifié par 2 types d'arguments :

- Les prestations famille et assurance maladie présentant un caractère universel, elles devraient être financées par l'impôt ;
- Il faut distinguer les prestations contributives et les prestations non contributives (par exemple les droits familiaux en matière de retraite) ; les droits non contributifs doivent également être financés par l'impôt.

Cette analyse était partagée par la plupart des délégations, à l'exception de la CGT et de la FSU. Pour la CGT, la solidarité et l'universalité sont des principes fondateurs de la Sécurité sociale.

La CGT a défendu ses propositions de réforme du financement de la Sécurité sociale, en particulier la double modulation des cotisations patronales. Elle est également intervenue sur les enjeux de financement pour toutes les branches, sur la nécessaire réforme du financement des hôpitaux et des établissements médico-sociaux publics. Elle a également dénoncé la dérive des dépassements d'honoraires et l'exigence d'un retour au respect des tarifs de la sécurité sociale. Elle a rappelé les besoins nouveaux à satisfaire comme la perte d'autonomie, le soutien aux jeunes.

La CGT s'est trouvée assez isolée sur cette question du financement. Notons toutefois que la FSU a défendu une approche convergente.

Les conclusions de la première partie de la table ronde

La principale proposition de Marisol Touraine a été de mettre en place le Haut Conseil du financement de la protection sociale, créé à la fin du quinquennat précédent mais jamais effectivement installé.

Il sera chargé de dresser un diagnostic partagé sur le financement de la protection sociale et d'examiner les différentes options d'évolution de la structure du financement. Il se mettra au travail dès septembre.

Sa composition actuelle sera revue.

Au vu de la pression de certaines organisations, la CGT a insisté sur la nécessité de faire preuve de sagesse en prenant le temps de la réflexion et en explorant les différentes propositions.

Par ailleurs, une concertation sera organisée en amont de l'élaboration du PLFSS (Projet de loi de finance de la Sécurité sociale). Il s'agissait d'une demande de la CGT.

Les retraites

L'ensemble des participants sans exception a affirmé son attachement aux retraites par répartition, le MEDEF et la CGPME indiquant qu'elles pourraient être complétées par des dispositifs en capitalisation.

La CGT a présenté la cohérence de ses positions, en insistant sur la maison commune des régimes de retraite.

Nous avons également indiqué que nous souhaitons une mise à plat des dispositifs de compensation.

Elle a aussi posé des exigences immédiates, en particulier la pénibilité et le rétablissement de l'AER (allocation équivalent retraite), allocation versée aux chômeurs âgés en fin de droits jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur retraite.

La CFDT a défendu sa proposition de « *réforme systémique* » (tout en évitant le plus souvent d'employer le terme, parlant plutôt de « *réforme de fond* », et précisant qu'elle n'était pas attachée à une technique particulière (comptes notionnels par exemple). Elle a indiqué qu'elle ne se contenterait pas d'une nouvelle réforme paramétrique qui aggraverait encore les inégalités. La CFDT est restée assez isolée sur la perspective d'une réforme systémique, que le patronat n'a pas appuyée. Ce dernier s'est contenté de déclarer qu'il était prêt à participer à une discussion sur une « *réforme globale* ».

Quant à la ministre, tout en indiquant que l'ensemble des options serait sur la table, elle n'a pas employé une seule fois le terme de « *réforme systémique* », évoquant simplement la possibilité de changer plusieurs paramètres.

Le calendrier de discussions

La ministre a présenté le calendrier des discussions.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) préparera un rapport pour janvier, portant à la fois sur des projections financières à long terme (2060) et un état des lieux de notre système de retraite. Cet état des lieux portera notamment sur la pénibilité, les inégalités femmes/hommes, les dispositifs de solidarité en matière de retraite et la situation des polypensionnés.

Dans un second temps, une « *commission ad hoc* » présentera les différentes options d'évolution du système de retraite, sur la base d'un cahier des charges établi à l'issue d'une négociation entre le gouvernement et les organisations syndicales et patronales.

Parmi les options à discuter figureront la solidarité, la simplification et la lisibilité du système et la question des polypensionnés.

La composition de cette commission n'est pas précisée, mais elle devrait être une commission d'experts « *neutres* ». Elle ne devrait donc pas être composée de représentants syndicaux et patronaux.

Sur la base de son rapport, une concertation s'engagera au printemps avec l'objectif d'une réforme législative en novembre 2013.



Moderniser l'action publique avec ses agents

Participants : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, l'UNSA, la FSU, Solidaires, FA FPT, SNCH/SNPS.

ARF, ADF, AMF, FHF

Représentation CGT : Marie-Laurence Bertrand, Bruno Bouvier, Baptiste Talbot, Nathalie Gamiocipi

APPRECIATION GENERALE

Cette table ronde marque incontestablement un tournant dans l'approche de ces questions dans la méthode comme dans la conception de l'action publique.

La méthode révèle la volonté d'associer l'ensemble des acteurs, salariés, employeurs publics, élus. Le dialogue social est revendiqué comme un élément essentiel du contrat social. Les organisations syndicales de salariés sont pleinement associées, leur expression sans entrave.

Parce que cela correspond à sa conception du Service public, la CGT acte positivement que le sens du service public, son rôle et sa place soient considérés comme fondamentaux et fondateurs dans la construction du « *vivre ensemble* ». Les principes constitutionnels ont d'ailleurs été rappelés, permettant de réaffirmer que l'égalité et l'universalité s'opposent à une conception minimaliste de « *filet de sécurité* ». Nous nous félicitons par ailleurs de voir reconnu que les services publics produisent de la valeur et participent à l'économie.

Au cours de ces 2 jours, la nécessité d'une réelle vision et ambition politique s'est exprimée, partagée par l'ensemble des participants. Sur ce sujet, la Cgt a donné le ton !

Sur ce socle consacrant l'intérêt général et une ambition pour la construction sociale, la 2^{ème} ½ journée a démontré la volonté globale des représentants des salariés et des employeurs publics d'apporter des réponses aux enjeux ayant trait à la Fonction publique dans ses 3 versants.

L'intervention de la CGT pour rappeler qu'une ambition n'avait de sens que si elle débouchait sur les moyens de sa réalisation a probablement permis de construire un agenda social de meilleure tenue que celui initialement envisagé.

Pour autant, les services et missions publics sont bel et bien enfermés dans un carcan financier. Pour en sortir, il faudra bien discuter enfin des conditions du financement des politiques publiques.

La logique comptable et culpabilisatrice ne s'intéressant qu'à la réduction des dépenses publiques et écartant toute réflexion sur les recettes n'a pas de sens :

- L'évaluation et la définition des besoins posent inévitablement la question de l'emploi public, en volume comme en qualité.
- La reconnaissance du travail des agents publics, des fonctionnaires passe aussi par des mesures salariales dignes de ce nom.
- Une nouvelle phase de décentralisation ne peut s'envisager qu'à partir d'une concertation étendue et précise réaffirmant en premier lieu des objectifs de démocratie et de progrès social, accompagnés des moyens correspondants des moyens nécessaires.

La méthode et le calendrier annoncé montrent une volonté de mise à plat, d'évaluation et de redéfinition de l'ensemble des missions et services publics. La CGT partage cette analyse et continuera à y prendre toute sa place avec ses organisations territoriales et professionnelles. Elle fait par ailleurs le pari que la mesure des besoins débouchera inévitablement sur la démonstration que la réponse passe par un emploi public suffisant et reconnu.

Les salariés, aux côtés de leurs organisations, joueront un rôle déterminant dans cette prise de conscience.

La CGT considère que la place occupée par les services publics dans cette conférence sociale valide la pertinence de son engagement sur cette question, la nature de sa campagne, et poursuivra sa mobilisation autour des enjeux professionnels, interprofessionnels et territoriaux.

Ce qu'a porté la CGT

La CGT a porté ses propositions en matière d'organisation et de financement des services publics, en pointant la nécessité de mettre un terme aux réformes néfastes engagées ces dernières années et de créer les conditions d'un dialogue social large et inscrit dans la durée et dans une dimension territoriale pour envisager toute nouvelle évolution, s'inscrire dans sa mise en œuvre et son évaluation. Elle a par ailleurs exposé les objectifs auxquels devrait répondre toute nouvelle phase de décentralisation.

Elle a demandé la satisfaction d'un certain nombre de mesures urgentes pour les personnels (fin du gel du point d'indice, abrogation du jour de carence, ouverture de discussions sur les questions de précarité, de droits syndicaux, de santé au travail,...) et l'ouverture de négociations de moyen terme sur différentes questions (grilles et rémunérations, organisation des missions, égalité professionnelle, droits des agents originaires de l'Outre-Mer,...).

Les principales annonces du gouvernement

M. LEBRANCHU a annoncé sa décision d'abroger les mesures relatives à la réorientation professionnelle de la loi dite de mobilité du 3 août 2009.

Deux demandes de mesures immédiates formulées par l'ensemble des organisations syndicales, l'abrogation du jour de carence et la fin du gel du point d'indice, n'ont à ce stade pas reçu de réponse.

De nombreuses concertations et négociations seront ouvertes sur les sujets suivants :

- place et missions de la puissance publique et des services publics, perspectives d'une nouvelle étape de décentralisation (concertation à l'automne, déclinée sur le territoire),
- droits syndicaux (concertation à l'automne),
- prise en compte du parcours syndical (négociation au 1er semestre 2013),
- concertation sur l'emploi : handicap, jeunes peu qualifiés, seniors (concertation à l'automne en vue d'éventuelles négociations),
- égalité professionnelle femmes-hommes (négociation à l'automne en vue d'un accord),
- bilan de l'accord santé et sécurité au travail (rentrée 2012),
- prévention des risques psycho-sociaux (négociation à la rentrée 2012),
- agents non titulaires (automne),
- rémunérations, carrières et parcours professionnels (bilan à l'automne en vue de négociations début 2013).

La démocratie sociale

La CGT avait fortement insisté pour que la démocratie sociale et les moyens de l'exercer soient parties prenantes de la conférence sociale. Même si ce thème n'a pas été organisé autour d'une table ronde de la conférence, nous pouvons apprécier positivement qu'il ait été présent tant dans le discours introductif du Président de la république, dans les conclusions du Premier Ministre et dans la feuille de route publiée au lendemain de la conférence.

Toutefois, nous pouvons regretter que la feuille de route écrite ne reprenne pas de façon suffisamment explicite certains engagements du Président de la république. Pour la CGT, il n'en demeure pas moins des sujets à traiter dans la mise en œuvre de la conférence.

Nos revendications pour le progrès de la démocratie sociale s'articulent sur 3 domaines :

1. la production des normes sociales, par la loi et/ou la négociation collective;
2. la représentation collective des salariés (droits nouveaux dans les IRP ; mise en place de nouvelles IRP inter-entreprises et nouveaux lieux de concertation interprofessionnelle territoriale).
3. le droit syndical et les moyens de l'exercer.

Concernant la production des normes sociales, une révision de la Constitution et une loi organique renforceront le rôle des « *partenaires sociaux* », sans leur « *définir un domaine réservé excluant le rôle des pouvoirs législatif et réglementaire* ». Cela répond à la conception de la CGT qui entend porter ses revendications tant auprès du patronat que des pouvoirs politiques.

D'autre part, notre revendication de dater le passage aux accords majoritaires dans le secteur privé a trouvé un écho (dans le public, c'est déjà fixé au plus tard au 31 décembre 2013). La feuille de route annonce un bilan de la réforme au 2^{ème} semestre 2013, alors que le président comme le Premier Ministre se sont engagés à « *l'aboutissement de la réforme de la représentativité qui a été lancée par la loi du 20 août 2008* ».

La feuille de route lance le chantier de la représentativité patronale, malgré l'opposition farouche du MEDEF.

Elle annonce aussi la mise en place, avant la fin 2012, d'un groupe de travail sur « *la rationalisation des négociations obligatoires* », portant sur la multiplication des dispositifs et les sanctions en cas de non-respect des obligations.

Concernant la représentation collective des salariés, « *la question du dialogue social territorial au niveau des bassins d'emploi* » a été soulignée tant par le Président que le Premier Ministre. Cela n'est pas explicitement repris au chapitre « *démocratie sociale* » de la feuille de route, mais figure dans d'autres : emploi, formation professionnelle, redressement productif. Nos importantes revendications en matière de nouveaux lieux de consultation interprofessionnelle doivent donc être traitées dans les « *actions sur les questions relatives à la représentativité* » auxquelles le gouvernement s'est engagé dans la feuille de route.

Au chapitre du redressement productif, la feuille de route retient la nécessité d'aller vers une « *information loyale et transparente des représentants des salariés* ». A celui de « *l'emploi* », elle fixe l'objectif « *d'encadrer les licenciements manifestement abusifs* ». Ces enjeux ont été soulignés dans l'introduction du Premier Ministre, qui a notamment déclaré que les salariés « *doivent pouvoir bénéficier de nouveaux droits permettant une meilleure information sur la situation de l'entreprise* ».

L'objectif de la feuille de route est de conclure la négociation sur les IRP avant la fin de l'année va nous permettre d'y renforcer nos revendications en matière de droits nouveaux d'intervention dans les entreprises (recours suspensif, contrôle de l'utilisation des fonds publics...).

De plus, notre revendication en matière de présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration est explicitement retenue dans la feuille de route, sous forme de concertation, avec la présence des salariés dans les comités de rémunération des hauts dirigeants – ce qui a fait bondir le MEDEF !

Concernant les droits et moyens syndicaux, la feuille de route ne précise que deux sujets :

- un bilan des dispositions législatives sur la transparence financière des syndicats,
- la transparence financière des CE (l'annonce de l'adoption de dispositions législatives début 2013 signifie l'abandon de la loi Perruchot et la prise en compte de la concertation intervenue entre les syndicats et le Ministère du travail).

Elle a toutefois annoncé « *des actions relatives au financement des organisations syndicales et patronales* ». La CGT entend bien que ces actions portent notamment sur les moyens pour l'action interprofessionnelle des syndicats.

L'engagement du Président de la république à prendre en compte « *la place du syndicalisme dans l'ensemble des entreprises car nous devons permettre que les garanties offertes aux salariés soient les mêmes quelle que soit la taille, quel que soit le lieu des entreprises* » ne trouve pas de traduction concrète dans la feuille de route. Pour la CGT, cet engagement doit demeurer dans la politique gouvernementale en matière de démocratie sociale. Cela doit passer par la prise en compte de nos revendications en matière de respect des libertés syndicales comme de respect du droit à la proximité syndicale face à la centralisation des droits dans les grandes entreprises.

L'ouverture de la négociation déjà prévue dans le cadre de la délibération sur « *la modernisation du dialogue social* » et portant sur la reconnaissance des parcours militants est datée à début 2013. Elle est élargie à la reconnaissance des mandats interprofessionnels, ce qui était une demande de la seule CGT.

Conclusion CGT

La CGT doit adopter sa propre feuille de route revendicative pour le progrès de la démocratie sociale, afin de définir sa démarche et caler ses interventions tant dans les négociations à venir avec le patronat que vis-à-vis du gouvernement.

Pour cela, la commission démocratie sociale a travaillé à la rédaction de fiches revendicatives sur les 3 domaines cités en début de note. Elles doivent faire l'objet d'une validation par la CE confédérale à la rentrée, après examen par les organisations du CCN qui auront la possibilité de réagir par écrit. Ces fiches leur seront envoyées vers le 18 juillet.

PREMIER MINISTRE
SERVICE DE PRESSE
Paris, le 10 juillet 2012

Discours de Jean-Marc Ayrault, Premier ministre
Clôture de la grande conférence sociale
Palais d'Iéna (Paris 16ème)

Seul le prononcé fait foi.
Embargo jusqu'à la fin du discours.

Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les élus,
Mesdames et messieurs les présidents et secrétaires généraux,
Mesdames, messieurs,

C'est avec une certaine solennité que je monte aujourd'hui à cette tribune, dans cette assemblée que le Président Jacques Chirac concevait comme la maison du dialogue social. Je tiens à lui rendre hommage, à lui qui a fait du dialogue social un concept et une pratique. Je remercie le Président Delevoye d'avoir bien voulu mettre le Palais d'Iéna à la disposition de cet événement. L'exercice que nous venons de réaliser est une première. J'en suis particulièrement heureux, car je crois que nous venons de vivre un grand moment de démocratie sociale.

Le Président de la République l'a dit hier avec franchise et lucidité : notre pays est dans une situation économique et sociale difficile. Il nous faut définir les réformes structurelles qui permettront le redressement du pays et la préservation de notre modèle social et républicain.

Les Français ont fait le choix du changement. Toute mon énergie sera consacrée à la mise en œuvre de cette volonté ainsi exprimée par la Nation. Ces réformes sont nécessaires et elles nous imposeront de définir des priorités. Nous les conduirons avec le souci constant de la justice.

Je vous ai entendus lors de nos rencontres préparatoires : organisations syndicales de salariés et d'employeurs, vous avez tous conscience de la gravité de la situation et donc de notre responsabilité collective.

Parce que vous avez tous conscience aussi de nos atouts et de 2 notre capacité à ne pas subir, à réagir avec vigueur, à mobiliser toutes nos forces et à conjuguer nos différences, avec un même objectif, le redressement du pays.

Rechercher des compromis, prendre le temps du dialogue, c'est essentiel, avec à l'esprit le devoir de réussite, qui suppose de savoir conclure et avancer.

Depuis deux jours, vous avez travaillé à l'élaboration de la « *feuille de route sociale* » des prochains mois et des prochaines années. En réalité, ce n'est pas deux jours, mais un mois de travail intense que nous venons de traverser. Je sais, en effet, que du côté de vos organisations, comme du côté des ministères, la préparation de cette conférence a été approfondie et s'est enrichie de multiples échanges croisés.

J'ai entendu plusieurs d'entre vous me dire qu'ils retrouvaient le chemin des bureaux de Matignon ou des ministères. Eh bien, c'est une nouvelle période qui s'est ouverte et je m'en réjouis.

Le dialogue social sera la « *marque de fabrique* » de mon gouvernement.

Je veux répondre par avance aux critiques de certains, qui voient dans le dialogue social apaisé et ordonné un frein à l'action immédiate.

Le gouvernement agit, il fait face aux urgences : il le fait en ce moment même avec le débat qui vient de s'ouvrir devant l'Assemblée nationale sur le collectif budgétaire.

Mais les réformes structurelles ne peuvent être menées à la hussarde, car alors ce sont des réformes rejetées par le corps social, ce sont des réformes mort-nées.

Nous prendrons le temps nécessaire du dialogue social, c'est un temps utile, indispensable même. Les Français ne veulent plus être brusqués. Et je soutiens ici, devant vous, que le temps du dialogue est un temps efficace.

C'est pourquoi je tiens à vous remercier de votre participation et d'avoir bien voulu, sans exception, vous inscrire dans cette démarche que nous vous proposons.

Je veux aussi m'adresser à ceux qui ne sont pas là aujourd'hui, à ces nombreuses organisations qui ont participé à des rendez-vous, préparé des contributions écrites et qui ont ainsi enrichi en amont notre réflexion.

Il était important que ce premier grand moment réunisse principalement les partenaires sociaux. Mais je l'ai annoncé dans mon discours de politique générale, d'autres événements viendront rythmer les mois à venir, avec d'autres acteurs. Je pense notamment à la grande conférence de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, que je prévois d'organiser à l'automne, sans

oublier la conférence environnementale que le Président de la République a évoquée hier.

Au terme de ces deux jours d'échanges, mon propos n'est pas de conclure sur des mesures précises, car cela signifierait que l'exercice était artificiel et qu'il n'était qu'une façade de dialogue pour des décisions en réalité déjà prises.

Nous ne décidons pas du contenu des réformes, mais nous traçons nos objectifs et nous établissons un calendrier volontariste.

Je l'ai dit, nous souhaitons ici redonner toute sa place au dialogue social. Il est essentiel, mais nous le savons tous, il a besoin d'évoluer pour gagner en force.

Cette force du dialogue social, c'est celle que l'Etat doit accorder aux partenaires sociaux. C'est le sens de la réforme constitutionnelle dont a parlé le Président de la République. Nous la proposerons à l'issue d'une large concertation. Son objectif est pour nous sans ambiguïté : il s'agit d'accroître la reconnaissance des partenaires sociaux et de la démocratie sociale ; et non de définir un domaine qui leur serait réservé.

Car dans la République sociale qui est la nôtre, c'est par le vote des citoyens, par le suffrage universel que s'exerce la souveraineté. Mais cette légitimité sera d'autant plus forte que nous saurons donner toute leur place aux corps intermédiaires.

La force du dialogue social, c'est aussi celle que les partenaires sociaux se donnent eux-mêmes, par leur capacité à négocier, à avancer. Pour cela, leur légitimité doit être claire et renforcée par des règles de représentativité bien établies.

Un bilan sera établi au 2^{ème} semestre 2013, sur la réforme de la représentativité syndicale.

Nous ne souhaitons pas la remettre en cause, mais apprécier si des ajustements sont nécessaires.

S'agissant de la représentativité patronale, dont je connais la complexité mais aussi l'importance, j'ai entendu hier avec satisfaction que les organisations représentatives des employeurs étaient prêtes à se saisir du sujet et à nous faire des propositions.

La force du dialogue social repose sur la transparence, à commencer par celle des financements. Des dispositions législatives sur la transparence financière des comités d'entreprise seront adoptées début 2013.

La force du dialogue social, c'est celle des lieux où il s'exerce. Je souhaite qu'un accord sur la question des instances représentatives du personnel

aboutisse avant la fin de l'année. Les salariés doivent être présents là où l'avenir de leur entreprise – et donc le leur – se décide. Ils doivent ainsi pouvoir bénéficier de nouveaux droits permettant une meilleure information sur la situation de l'entreprise. L'information des salariés doit à tout moment être loyale et transparente. La question de la présence des salariés dans les conseils d'administration est posée, ainsi que celle du dialogue social territorial au niveau des bassins d'emplois.

La force du dialogue social, c'est celle de ses acteurs. La reconnaissance des parcours militants et de l'expérience acquise dans l'exercice de mandats interprofessionnels est un sujet important ; je souhaite qu'une négociation puisse s'emparer de ce sujet.

Il faut en effet qu'un tel engagement ne soit pas un frein ou une source de discrimination, mais qu'il soit au contraire pris en compte à sa juste valeur dans le déroulement d'une carrière professionnelle.

La force du dialogue social, c'est enfin sa cohérence et son efficacité. La multiplication des dispositifs rend aujourd'hui difficilement lisibles le champ de la négociation obligatoire et la sanction du non-respect de ces obligations. Un groupe de travail sur la rationalisation des négociations obligatoires sera mis en place avant la fin de l'année 2012.

J'en viens aux débats qui ont été conduits dans les 7 ateliers et je voudrais remercier tout d'abord les facilitateurs pour leur présentation. Ils nous ont délivré les grands axes autour desquels nous allons construire notre programme d'action. C'était, après deux intenses demi-journées, un exercice délicat mais réussi.

La priorité, c'est l'emploi.

Notre mobilisation pour l'emploi doit s'articuler avec la reconnaissance du travail, de son sens, de sa qualité. Nous refusons d'opposer les situations entre elles, les demandeurs d'emploi et les salariés.

L'accès à l'emploi et la promotion de la qualité du travail doivent être menés de front. Trop de salariés sont aujourd'hui démotivés, découragés, déçus, alors même qu'ils accordent une place essentielle au travail. Nous devons répondre à cette attente majeure et légitime.

La table-ronde sur l'emploi a permis d'identifier des chantiers prioritaires ambitieux, susceptibles de développer et sécuriser l'emploi dans ce contexte économique difficile.

Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes faiblement qualifiés, le gouvernement conduira au cours de l'été une consultation des partenaires sociaux et des acteurs territoriaux sur la mise en œuvre des emplois d'avenir. Je souhaite que nous avancions rapidement sur ce sujet.

Le gouvernement souhaite que le Parlement en soit saisi dès la rentrée parlementaire d'octobre.

Conçu dans un double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés seniors, le contrat de génération sera plus efficace s'il fait l'objet d'une appropriation par les partenaires sociaux.

Le gouvernement invitera donc ces derniers à négocier au niveau national interprofessionnel, d'ici la fin 2012, sur les modalités de ce contrat. Je pense en particulier à la place accordée aux négociations de branche et d'entreprise, sur l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises et à la mise en œuvre du transfert des compétences.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs exprimé le souhait d'engager, au premier semestre 2013, une négociation interprofessionnelle sur l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Il sera tenu compte des résultats obtenus avant de décider d'un éventuel renforcement des sanctions, applicables aux entreprises qui ne respectent pas leurs objectifs en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, nous devons répondre à la situation globale de l'emploi. Allons-nous laisser notre pays demeurer le théâtre de plans sociaux qui se multiplient, qui minent la confiance et le moral des salariés et de l'ensemble des acteurs de l'économie ?

Face à la forte dégradation de la situation de l'emploi, dont les principales victimes sont les salariés précaires et ceux qui sont touchés par des licenciements économiques, nous devons à la fois agir dans l'urgence et apporter, dans le cadre d'un dialogue approfondi mais en fonction d'un calendrier exigeant, des réponses de long terme.

Dès la rentrée 2012, nous améliorerons ensemble le dispositif du chômage partiel à partir de l'évaluation de votre accord.

Il nous faut lutter contre la précarité de l'emploi et trouver les moyens d'accompagner les mutations économiques.

Ces sujets ne sont pas nouveaux, mais je souhaite vous proposer de repartir sur de nouvelles bases. La négociation « *compétitivité emploi* », mal engagée, n'est plus à l'ordre du jour, pour toutes les raisons que vous savez. Un acte 2 de la négociation sur le marché du travail, ce n'est pas non plus mon état d'esprit. Je vous propose une nouvelle démarche pour la sécurisation de l'emploi.

Le gouvernement invitera les partenaires sociaux, sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012, à négocier au niveau national interprofessionnel, avant la fin du 1er trimestre 2013, les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi.

Cela suppose d'avancer sur deux fronts.

- D'abord, lutter contre la précarité de l'emploi. Le recours aux CDD, à l'intérim, au temps partiel subi, ne peut être un modèle qui se généralise. Son coût doit être, à mon sens, renchéri en agissant sur les cotisations d'assurance chômage.

- Trouver ensuite les moyens d'accompagner les mutations économiques. Dans tous les cas, il faut tout faire pour maintenir l'emploi. Mais les voies à emprunter diffèrent selon la situation de l'entreprise. Quand une entreprise rencontre des difficultés conjoncturelles, il faut définir des leviers plus efficaces de maintien de l'emploi. Lorsque des licenciements collectifs sont envisagés, il faut améliorer et sécuriser les procédures. Mais il faut aussi encadrer les licenciements abusifs et en cas de projet de fermeture de site rentable, créer une obligation de recherche de repreneur.

J'ai compris que, pour tenir compte des évolutions induites par les négociations évoquées à l'instant, les partenaires sociaux pourraient anticiper la renégociation de la convention d'assurance chômage.

De façon plus générale, il conviendra de réaliser une évaluation des aides publiques aux entreprises, pour juger de leur pertinence en termes de développement économique et d'emploi.

Enfin, il faudra faire le point sur l'efficacité des politiques de lutte contre le travail illégal. La commission nationale qui en a la charge sera réunie au début de l'automne.

La formation professionnelle est un enjeu majeur de l'objectif de sécurisation des parcours professionnels.

Au vu des travaux de ces deux jours, il est apparu qu'il n'était pas nécessaire d'élaborer une nouvelle grande réforme de la formation professionnelle mais, bien au contraire, de construire des actions concrètes à déployer sur les territoires.

L'Etat, les régions et les partenaires sociaux sont résolus à se mobiliser autour d'un plan d'action en trois volets :

- diminuer le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sans qualification - il faut notamment renforcer la lutte contre toutes les formes de « décrochage » ; pour eux, la formation doit nécessairement

s'accompagner de solutions permettant de lever tous les obstacles à l'emploi (logement, transports...).

- accompagner les salariés, dans les entreprises menacées par les mutations économiques, pour les former plutôt que les licencier et, en amont, préparer leur reconversion pour éviter le risque de licenciement ;
- renforcer la formation des demandeurs d'emploi, ce qui suppose des liens étroits entre les régions et Pôle Emploi.

Je souhaite qu'un plan d'urgence soit préparé sans attendre et mis en œuvre au niveau régional dans les meilleurs délais. Il pourra notamment s'appuyer sur la prochaine convention entre l'Etat et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, pour la période 2013-2015.

Je tiens à cet égard à rassurer les partenaires sociaux : ce fonds, géré paritairement, ne sera pas ponctionné.

Par ailleurs, un chantier ambitieux sera engagé sur le compte individuel de formation. Il convient d'assurer en effet la « *portabilité des droits à la formation* ». Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie conduira cette analyse dès septembre 2012.

La formation, c'est aussi celle qui se fait en entreprise. La formation, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pourrait donner lieu à négociation régulière au sein des entreprises, afin d'être traduite par l'employeur au sein du plan annuel de formation.

La réussite de ces démarches exige une bonne concertation des acteurs, en particulier au niveau des territoires. Je souhaite à cet égard que les partenaires sociaux soient associés à la préparation de la nouvelle étape de la décentralisation.

J'ai aussi entendu l'importance que vous accordez au thème de l'orientation. Un bilan de ce qui a été engagé dans le cadre du service public de l'orientation sera réalisé à l'automne 2012. Il contribuera à nourrir la réflexion sur cette thématique, dans le cadre de l'élaboration du nouvel acte de décentralisation.

Enfin, sur la formation, soyez assurés que l'Etat, comme les autres acteurs, met tout en œuvre pour assurer l'avenir de l'AFPA.

La troisième table ronde portait sur les salaires.

Nous voulons donner au travail toute la valeur qui doit être la sienne et assurer aux salariés la juste contrepartie de leur travail. Nous devons également prendre en compte les impératifs de la compétitivité des entreprises.

Comme l'engagement en avait été pris par le Président de la République, nous souhaitons permettre une évolution des règles de revalorisation du SMIC visant à mieux intégrer la croissance. A cet effet, un groupe de travail interministériel travaillant en lien étroit avec les partenaires sociaux examinera les différents scénarios d'ajustement des critères de revalorisation. Ses propositions seront débattues dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective. Le gouvernement présentera ensuite un projet de texte avant la fin de l'année.

Au-delà du SMIC, la question des bas salaires repose sur le dynamisme de la négociation de branche et d'entreprise.

Le comité de suivi des négociations salariales de branche sera convoqué à la rentrée pour faire le point sur l'engagement des négociations dans les branches qui présentent aujourd'hui un minimum conventionnel inférieur au SMIC. Le cas échéant, les actions correctrices nécessaires seront programmées. Le gouvernement présentera un bilan global de la situation en fin d'année.

Nous examinerons, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour éviter que les entreprises puissent tirer bénéfice de l'inertie des négociations de branche.

Il n'est par ailleurs pas acceptable qu'un salarié ne connaisse pas de progression salariale au cours de sa carrière. Un travail approfondi sera donc mené en parallèle sur les trajectoires salariales permises par les grilles conventionnelles et sur les efforts à poursuivre dans les branches où la négociation est durablement bloquée.

Il nous faut aussi avancer sur les autres éléments de la rémunération, qui sont essentiels. J'ai compris qu'une négociation interprofessionnelle serait lancée en 2013 sur les dispositifs de participation et d'épargne salariale visant à en simplifier l'économie générale, à en favoriser l'accès aux petites et moyennes entreprises.

Quant à la prime « *dividendes* », vous avez tous pointé son inefficacité et c'est pourquoi elle sera tout simplement supprimée, dans le cadre de cette approche globale.

Vous le savez, mon souci constant, c'est la justice. Nous ne pouvons plus tolérer des pratiques que les Français ne comprennent pas et ne supportent plus.

Avant la fin de l'année, nous présenterons donc un projet de loi visant à empêcher la pratique de rémunérations abusives et à renforcer le cadre de la gouvernance d'entreprise sur ce point, notamment par la participation de représentants des salariés au comité de rémunération.

La politique salariale, c'est aussi l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous avons souhaité traiter ce sujet de façon plus large, en liaison avec la question de la qualité de vie au travail. Ce n'est pas anodin : favoriser l'égalité, c'est aussi mettre en œuvre de nouvelles pratiques professionnelles qui favorisent la qualité de vie au travail et même la qualité du travail, comme facteur de santé et de performance économique.

Nous n'avons pas ici besoin d'une nouvelle loi. Nous devons d'abord rendre la loi effective et nous mobiliser ensemble, partenaires sociaux et gouvernement, en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'arsenal juridique, l'égalité professionnelle doit devenir une priorité partagée des chefs d'entreprises, de l'Etat, des collectivités locales et des représentants des salariés dans l'entreprise. Des plans d'action régionaux seront définis d'ici la fin 2012. Des branches se sont déjà engagées dans ces démarches, par exemple celle de la propreté.

Nous adapterons par ailleurs le décret d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, après consultation du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, pour renforcer son efficacité, notamment dans les grandes entreprises, autour de deux axes : donner, une priorité à la négociation par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur ; prévoir la transmission à l'Etat des plans des employeurs.

Au-delà, les partenaires sociaux ont décidé de lancer en septembre leur négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, avec pour objectif d'aboutir avant la fin du 1er trimestre 2013. Je propose qu'un point d'étape soit réalisé à la fin 2012. Au terme de cette négociation, nous définirons avec les partenaires sociaux les mesures législatives ou réglementaires à envisager.

J'ai compris et je m'en réjouis que la négociation des partenaires sociaux traiterait de l'articulation des temps professionnels et des temps familiaux, de la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise. Elle pourra ainsi intégrer la problématique des congés familiaux.

Dans le cadre des négociations à venir, je pense aussi très important que la question du temps partiel soit traitée dans toute sa dimension : lutte contre la précarité, limitation des temps partiels de très faible durée, accès aux droits sociaux, amplitude et prévisibilité des horaires...

Pour renforcer la place des femmes dans le monde du travail, deux chantiers pourront être lancés :

- la négociation sur la modernisation du dialogue social pourrait permettre d'explorer des mesures pour assurer une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel (IRP) ;
- l'Etat et les partenaires sociaux développeront des actions de sensibilisation auprès des entreprises concernées pour conforter les dynamiques positives de promotion des femmes sur des postes de comités exécutifs.

Je souhaite enfin qu'une réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises et la notation sociale puisse s'ouvrir entre l'Etat et les partenaires sociaux.

Je n'oublie pas que la santé au travail est un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises. Le gouvernement proposera des groupes de travail aux partenaires sociaux pour faire évoluer la gouvernance en la matière et ainsi définir les actions prioritaires à mettre en œuvre au niveau des branches et des territoires. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail des salariés, notamment dans les petites entreprises.

J'en viens, après ces quatre tables rondes consacrées aux questions du travail et de l'emploi, à des enjeux à la fois complémentaires et indispensables, qui sont ceux du redressement productif de notre pays.

Notre industrie est essentielle à notre économie, mais, vous le savez, sa part dans la richesse nationale et dans l'emploi ne cesse de reculer. Nous devons agir pour améliorer sa compétitivité, en jouant sur l'ensemble des leviers.

A cet effet, le rôle de la Conférence nationale de l'industrie sera réaffirmé. J'aurai le plaisir, dès demain, d'ouvrir sa prochaine réunion.

Le soutien à l'innovation et à la recherche technologique doivent être parmi les priorités. Les investissements d'avenir, les pôles de compétitivité doivent continuer de jouer tout leur rôle.

Quant au Crédit Impôt Recherche, son ciblage sera affiné pour le rendre plus efficace et plus accessible aux PME et aux entreprises de taille intermédiaire.

Le financement des entreprises est aussi un sujet majeur dont beaucoup d'entre vous m'ont parlé. Les dispositifs de financement public existants doivent être mieux coordonnés, simplifiés et rendus plus efficaces : la Banque publique d'investissement doit répondre à ce défi en diffusant au sein des territoires un véritable service aux entreprises, simple d'accès et apportant une solution individuelle adaptée à chaque situation.

Au-delà des questions de financement, l'image de l'industrie doit être revalorisée auprès des jeunes et les métiers techniques confortés. La Semaine de l'Industrie peut participer à cet objectif en devenant un rendez-vous annuel incontournable.

S'agissant enfin de l'environnement des entreprises, de l'« *écosystème* » dans lequel elles exercent leurs activités, il apparaît nécessaire de renforcer notre tissu industriel, par exemple en améliorant les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Nos entreprises doivent apprendre à « *jouer collectif* », comme leurs homologues allemandes savent si bien le faire. Les PME et les établissements de taille intermédiaire doivent améliorer leur capacité à exporter.

Nous devons veiller à ce que leur environnement réglementaire, administratif et fiscal soit propice à leur développement et les freins qui existent encore aujourd'hui doivent être levés.

Tous ces sujets sont essentiels et imposent des avancées rapides. C'est pourquoi j'ai décidé, dans la continuité des discussions engagées aujourd'hui, de confier à Louis

Gallois une mission sur la compétitivité de nos entreprises, afin de préparer la mise en œuvre d'actions concrètes, d'ici la fin de l'année.

Mesdames et messieurs, je vous ai dit ma volonté de préserver notre modèle social et républicain. Au cœur de ce modèle, notre système de protection sociale et en particulier notre système de retraites par répartition doivent être pérennisés et consolidés.

S'agissant du financement de notre système de protection sociale, il nous faut en effet trouver rapidement des perspectives, tant pour assurer l'avenir de la protection sociale que pour améliorer la compétitivité de nos entreprises.

Plusieurs solutions sont sur la table, qu'il nous faut prendre en considération. La conférence a fait apparaître des différences d'appréciation, mais a permis de dégager un accord, sinon sur les solutions – ce n'était pas son rôle, du moins sur le calendrier de travail.

Pour élargir et diversifier les sources de financement de notre système de protection sociale, le gouvernement saisira le Haut Conseil du financement de la protection sociale dès le mois de septembre 2012.

Ce dernier réalisera un diagnostic sur les modalités actuelles de financement de notre protection sociale, précisera le partage entre les besoins de protection sociale relevant d'une approche contributive et ceux qui relèvent d'une approche non-contributive. Il dessinera les évolutions possibles du système actuel, notamment en termes de diversification des recettes.

Sur la base de ce rapport, qui sera remis au premier trimestre 2013, le gouvernement engagera une concertation avec les partenaires sociaux, avec pour objectif une réforme législative en 2013.

C'est un calendrier très exigeant. Je le comprends ainsi et me félicite de ce volontarisme sur un sujet aussi essentiel.

S'agissant des retraites, le Conseil d'orientation des retraites adressera, à la fin de l'année 2012, un état des lieux de notre système et de ses perspectives financières. Un point précis sera en particulier élaboré sur la question de l'équité du système, sur les déterminants du niveau des pensions et sur la transition emploi/retraite.

A partir des travaux du Conseil d'orientation des retraites, une commission *ad hoc* formulera au début de l'année 2013 différentes pistes de réforme. L'une d'entre elles concernera l'évolution de notre système de retraites à long terme, en répondant notamment aux questions suivantes : quelles solidarités mettre en œuvre, comment simplifier le système, comment améliorer la situation des poly-pensionnés, comment prendre enfin en compte la pénibilité ?

Sur la base des conclusions de cette commission, une phase de concertation sur les évolutions souhaitables de notre système de retraite sera engagée, à partir du printemps 2013. 11

J'ai enfin souhaité consacrer un temps spécifique de la conférence aux services publics, qui emploient près de 20% de la population active de notre pays.

J'ai décidé de mettre un terme à la révision générale des politiques publiques, la RGPP, qui a profondément déstabilisé nos services publics et leurs agents. Le service public, c'est un élément essentiel du redressement du pays.

Nous avons désormais le devoir de repenser l'action publique. Je veux en effet poursuivre la réforme de nos services publics, non pas pour les affaiblir, mais pour les conforter, pour réaffirmer leur place et leurs missions au service de l'intérêt général et de la cohésion nationale.

Un nouvel espace de concertation sera instauré et décliné sur l'ensemble du territoire, associant représentants des personnels, des employeurs et des usagers. Y seront débattus le bilan de la RGPP – sur la base de l'analyse que j'ai demandée à l'Inspection générale des affaires sociales, à l'Inspection générale de l'administration et à l'Inspection générale des finances, mais aussi les orientations pour rendre l'action publique plus efficace et plus lisible, les travaux sur les missions et les perspectives d'une nouvelle étape de décentralisation.

Le développement effectif du dialogue social doit être une priorité pour tous les employeurs publics. Ils seront invités à garantir, au-delà des textes ; l'effectivité du dialogue et l'élargissement du champ de la négociation.

Une concertation sur les moyens mis à disposition des syndicats sera engagée en septembre 2012. Une négociation sur la prise en compte de l'exercice des fonctions syndicales dans les parcours professionnels s'ouvrira en outre dès le premier semestre 2013.

Les employeurs publics doivent être exemplaires dans la gestion de leurs ressources humaines. Une concertation sera ouverte, dès l'automne 2012, pour mieux répondre aux enjeux de la diversité, du handicap, de l'emploi des seniors et de l'accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique.

Une négociation sera ouverte dès le 4^e trimestre 2012 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui pourrait permettre de conclure le premier accord en la matière dans la fonction publique.

Nous devons également améliorer au quotidien les conditions de travail des agents publics. Un bilan des accords conclus sera réalisé pour identifier les moyens de franchir une nouvelle étape. Il faut prendre en compte les questions de pénibilité et de santé au travail.

Un accord-cadre sur la prévention des risques psycho-sociaux sera proposé à la négociation dès la rentrée 2012. Et par ailleurs, je souhaite que l'action sociale soit prise en compte avec toute son importance.

S'agissant des agents non titulaires, nous mettrons en œuvre la loi du 12 mars 2012 sur la résorption de la précarité. 12

Je propose enfin une concertation, à l'automne, pour établir un diagnostic des politiques menées au cours des dernières années en matière d'évolution de carrière, de rémunération et de mobilité. Elle nous permettra de diversifier et d'enrichir les parcours professionnels des agents.

Elle devra poser les bases d'une méthode de travail, autorisant, dans un contexte financier durablement contraint, une politique de rémunération garantissant les perspectives de carrière des agents, une plus grande équité et une priorité aux agents de catégorie C.

Sur l'emploi public, comme sur tous les autres sujets, je ferai en sorte que la spécificité des outre-mer soit prise en compte dans les suites de nos travaux.

Mesdames, messieurs,

Hier, le Président de la République nous a invités à faire preuve d'intelligence collective. Je crois pouvoir dire que nous nous y sommes efforcés.

Dans mon intervention, j'ai tenté de vous indiquer de la façon la plus complète possible ce que le gouvernement retient des travaux de cette grande conférence sociale. Je suis impressionné par la richesse des chantiers que nous avons ouverts.

Parce que la conférence sociale n'était pas un sommet spectacle, mais un exercice de dialogue social approfondi, il nous est possible de dresser, à l'issue de ces travaux, ce que j'ai appelé une « *feuille de route sociale* ».

Cette feuille de route – qui reprendra les éléments que je viens de vous exposer et que nous diffuserons dès ce soir - trace les perspectives et les objectifs que nous nous donnons pour avancer de façon volontariste, au service de notre économie, des salariés, des demandeurs d'emploi, des entreprises, des territoires.

Cette feuille de route n'est pas formellement un contrat. Elle s'efforce loyalement de décrire ce qui nous a semblé être un agenda partagé des réformes sociales.

Elle ne sera pas immuable. Elle a vocation à vivre et à s'enrichir – même si elle est déjà très ambitieuse.

Je veux que l'esprit qui a guidé nos travaux se perpétue au sein d'une instance permanente. C'est pourquoi je vous propose, outre le grand rendez-vous annuel auquel le Président de la République vous a conviés, de créer - dans l'esprit de l'ancien commissariat général au plan - un lieu de dialogue et d'expertise, ouvert à l'ensemble des acteurs sociaux, un conseil ou un commissariat du dialogue social et de la prospective.

Encore une fois, je vous remercie de votre engagement, de l'énergie que vous avez consacrée à ces travaux et je vous invite à mesurer le chemin que nous avons accompli en si peu de temps. 13

Nous ne partageons pas les mêmes avis sur l'ensemble des diagnostics et des solutions à mettre en œuvre. Le dialogue social est fait de cette diversité et c'est bien normal.

J'émets seulement un vœu. Je souhaite que le respect, l'écoute et le sérieux qui ont présidé à nos travaux perdurent. Nous sommes attendus. Les Français ne veulent ni des slogans, ni des petites phrases, ils nous demandent aujourd'hui des actes.

Montrons-leur dans les mois à venir que nous savons avancer, ensemble, à leur service et au service d'un objectif qui dépasse chacun de nous et nous rassemble : la cohésion sociale de la Nation et le redressement du pays.

Je vous remercie.

Feuille de Route Sociale Juillet 2012

La grande conférence sociale s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012 au Palais d'Iéna. Ouverte par le Président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales. Cette grande conférence est la marque du nouvel état d'esprit que souhaite insuffler le Chef de l'Etat et le Gouvernement dans la conduite des réformes et des relations sociales. Etat d'esprit de confiance dans les acteurs sociaux et territoriaux du pays, acteurs du changement. Etat d'esprit de dialogue, guidé par la conviction que les réformes les plus réussies sont les mieux préparées et les plus concertées. Etat d'esprit de responsabilité enfin, tant le contexte économique et social dégradé exige des solutions nouvelles et fortes.

Elle constitue une innovation profonde pour notre démocratie sociale, comme l'a démontré l'investissement très important auquel sa préparation a donné lieu, par l'ensemble des parties prenantes. Au-delà des organisations présentes au Palais d'Iéna ces deux jours, de nombreux mouvements et associations ont répondu à l'invitation de faire connaître par écrit leurs contributions, qui ont également nourri les réflexions. Celles-ci sont en ligne sur le site de la conférence.

Le moment de cette grande conférence n'est en effet pas anodin. Elle prend place au cœur d'une crise européenne et mondiale qui place notre modèle social protecteur, issu de l'héritage de 1945 et des conquêtes sociales successives, dans une situation paradoxale : elle en conforte indéniablement les principes et les apports tout en révélant ses limites et en questionnant son caractère soutenable. Elle prend place aussi quelques semaines après que les Français aient exprimé dans les urnes leur volonté de changement.

La conférence n'avait pas pour vocation d'adopter des mesures immédiates ou de signer des accords déjà négociés. Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, son ambition était de parvenir à construire une « *feuille de route sociale* »,

explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu.

La grande conférence sociale ouvre donc un processus appelé à se poursuivre au cours des prochains mois, comme l'ensemble des participants en sont convenus.

A cette fin, sept tables-rondes, chacune animée par un ministre appuyé par un « *facilitateur* », se sont réunies sur deux demi-journées, afin d'échanger sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier. Les tables-rondes étaient les suivantes :

- Table ronde n°1 animée par Michel Sapin : « *Développer l'emploi, et en priorité l'emploi des jeunes* » - Facilitatrice : Catherine Barbaroux
- Table ronde n°2 animée par Thierry Repentin : « *Développer les compétences et la formation tout au long de la vie* » - Facilitateur : Vincent Merle
- Table ronde n° 3 animée par Pierre Moscovici/ Benoît Hamon : « *Assurer des systèmes de rémunérations justes et efficaces* » - Facilitateur Jean-Philippe Cotis
- Table ronde n°4 animée par Najat Vallaud-Belkacem : « *Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail* » - Facilitatrice: Muriel Pénicaud
- Table ronde n°5 animée par Arnaud Montebourg : « *Réunir les conditions du redressement productif* » - Facilitateur : Louis Gallois
- Table ronde n°6 animée par Marisol Touraine : « *Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale* » - Facilitateur Jean-Baptiste de Foucauld
- Table ronde n°7 animée par Marylise Lebranchu « *Moderniser l'action publique avec ses agents* » - Facilitateur : Bernard Pêcheur

Préalablement, le Président de la République, le Premier ministre et les ministres concernés ont rencontré les huit organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel afin d'évoquer notamment les questions liées à la

démocratie sociale et à la place du dialogue social. Ces échanges ont nourri la partie correspondante de la présente feuille de route.

Cette « *feuille de route sociale* », établie à l'horizon de la fin 2013, est le fruit des travaux de la grande conférence pendant ces deux jours ainsi que de tous les échanges qui les ont précédés. Si chacune des organisations participantes conserve naturellement ses attentes et priorités propres, et portera dans la suite du processus ses positions et propositions, la présente feuille de route exprime des constats et objectifs pour l'essentiel partagés, et les éléments de méthode et de calendrier débattus que le Gouvernement entend retenir à l'issue de la grande conférence sociale.

Afin d'inscrire cette démarche collective dans la durée, le Président de la République a annoncé son intention de faire, à son niveau, un bilan global de la mise en œuvre de cette première feuille de route dans un an. Ce bilan sera l'occasion d'actualiser une nouvelle feuille de route jusqu'à 2014.

Le besoin se fait sentir d'un lieu permanent de dialogue, d'expertise et de prospective ouvert à l'ensemble des acteurs sociaux, à l'image du rôle qu'a pu jouer dans une autre période le Commissariat Général du Plan. Cette nouvelle instance sera créée auprès du Premier ministre.

Sommaire

Préambule : démocratie sociale	127
Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes	129
Développer les compétences et la formation tout au long de la vie	134
Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces	138
Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail	141
Réunir les conditions du redressement productif	145
Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale	149
Moderniser l'action publique avec ses agents	153

Préambule : démocratie sociale

Les échanges initiaux entre le Président de la République et les organisations interprofessionnelles représentatives, ainsi que les travaux préparatoires de la Grande conférence sociale et les discussions lors des différentes tables rondes, ont permis de dégager plusieurs constats et objectifs:

- il est important de disposer de partenaires sociaux reconnus et légitimes, interlocuteurs de premier plan pour le Gouvernement dans la conduite des réformes nationales, mais aussi dans les branches professionnelles, les entreprises de toute nature et les territoires ;
- les partenaires sociaux ont vocation à construire, au niveau national et interprofessionnel, des réponses adaptées sur les questions d'emploi, de travail, de formation professionnelle, de relations sociales, réponses susceptibles d'être ensuite traduites dans la loi ou la réglementation par le Gouvernement ;
- la loi Larcher de janvier 2007 a amélioré la place consacrée au dialogue social dans l'élaboration des réformes, mais que le respect des principes de la démocratie sociale suppose d'abord un engagement constant, notamment des autorités politiques ;
- la révision de la Constitution peut permettre, sous diverses formes, de mieux consacrer la place des partenaires sociaux et du dialogue social, dès lors qu'elle s'accompagne de pratiques en adéquation avec ces objectifs et qu'elle n'induit pas de priver le législateur d'une partie de ses pouvoirs ;
- cette reconnaissance constitutionnelle renforcerait les légitimes exigences à l'égard des partenaires sociaux, en termes de représentativité, de transparence et de responsabilité ;
- il est souhaitable que la négociation interprofessionnelle sur la place des institutions représentatives du personnel connaisse un débouché rapide et qu'une concertation s'ouvre sur la présence des salariés dans les conseils d'administration des entreprises.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Afin de donner sa juste place à la démocratie sociale et au dialogue social, le Gouvernement proposera au Parlement une révision de la Constitution. Cette révision permettra de renforcer la reconnaissance des

partenaires sociaux et d'élever au niveau constitutionnel les principes de la loi du 31 janvier 2007. Elle n'aura pas pour vocation de définir un domaine réservé aux partenaires sociaux, excluant le rôle des pouvoirs législatifs et réglementaires. Elle pourra renvoyer à une loi organique ses principes d'application. La proposition gouvernementale sera précédée d'un travail préparatoire conduit avec les partenaires sociaux à partir de l'automne 2012.

2. Afin de renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social, des actions seront entreprises sur les questions relatives à la représentativité et au financement des organisations syndicales et patronales, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours et des mandats de leurs représentants.

Un bilan sera engagé au 2^{ème} semestre 2013 sur la réforme de la représentativité syndicale, au vu des travaux conduits sous l'égide du Haut conseil du dialogue social.

La question de la représentativité patronale sera abordée, selon des modalités à définir sur la base des propositions à venir des organisations représentatives d'employeurs.

En matière de transparence des financements, un bilan sera fait de l'application des améliorations récentes et des dispositions législatives seront adoptées début 2013 sur la transparence financière des comités d'entreprise.

Une négociation sera enfin proposée aux partenaires sociaux début 2013 sur la question des parcours militants et sur la reconnaissance des mandats interprofessionnels.

3. La négociation sur les instances représentatives du personnel se poursuivra dans l'objectif de parvenir à un accord dans les meilleurs délais. Une clause de rendez-vous avec le gouvernement est fixée à la mi-décembre 2012 pour envisager les suites à y donner.

La concertation sur la place des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises s'ouvrira au début 2013 en tenant compte de l'aboutissement ou du degré d'avancement de cette négociation.

4- Un groupe de travail sur la rationalisation des diverses négociations obligatoires dans les entreprises sera mis en place avant la fin de l'année 2012, afin de faire des propositions de simplification et de meilleure lisibilité et articulation, y compris s'agissant des modalités de sanctions ou de pénalités.

Développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes

Constats et objectifs

A l'issue de la table ronde, les constats et objectifs suivants peuvent être identifiés :

- dans un contexte économique et social particulièrement dégradé, il convient de se mobiliser pour **développer l'emploi et lutter contre le chômage** en unissant les forces de l'Etat, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et de l'ensemble des acteurs concernés, avec la conviction que cette mobilisation peut permettre de concilier compétitivité et progrès social;
- des améliorations sont possibles sur les dispositifs existants, lesquels doivent, comme les nouveaux dispositifs, viser la simplicité, la lisibilité, la robustesse, la stabilité et la capacité d'adaptation aux différentes tailles d'entreprises et aux spécificités territoriales ;
- les acteurs partagent une volonté d'agir en faveur de **l'insertion des jeunes**. Cet engagement **doit concerner tous les jeunes, mais un effort particulier doit concerner les moins qualifiés** qui restent trop souvent éloignés du marché du travail. Le sujet de l'orientation doit être ouvert à nouveau à cette occasion ;
- les **discriminations** de toutes sortes qui pénalisent l'accès à l'emploi et l'égalité dans l'emploi doivent être combattues avec encore plus de détermination.
- le constat conjoint d'un faible taux d'emploi des jeunes et des seniors appelle à œuvrer en parallèle pour une **insertion professionnelle durable des jeunes** et pour un **maintien en emploi des seniors** jusqu'à leur départ en retraite ;
- un engagement collectif fort relatif à **l'emploi des personnes en situation de handicap** est nécessaire ;
- la **précarité croissante** que rencontrent certains actifs implique de trouver les leviers pour infléchir certaines pratiques et réduire la dualité du marché du travail qui en découle;
- le poids du travail illégal et de l'économie informelle appelle des actions de l'Etat et des partenaires sociaux afin de mettre fin à des abus inacceptables qui empêchent l'accès aux droits des personnes concernées ;

- le contexte de mutation économique renforce à la fois la nécessité d'anticipation et de partage d'informations au sein des entreprises et la pertinence d'une réflexion sur **l'amélioration des outils permettant aux entreprises de faire face aux aléas conjoncturels sans préjudice pour l'emploi et l'activité** ;
- il impose également de soutenir toutes les formes de créations d'emplois, sans se limiter aux seuls emplois salariés, en encourageant notamment la création et la reprise d'entreprises ;
- le déploiement territorial de la politique de l'emploi et l'articulation à tous les niveaux des interventions des différents partenaires sont des conditions de leur efficacité, au croisement entre démocratie sociale et démocratie territoriale.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes faiblement qualifiés, le Gouvernement engagera dès **l'été 2012 une consultation des partenaires sociaux et des acteurs territoriaux sur la mise en oeuvre des emplois d'avenir**, préalablement au projet de loi qui sera présenté dès le mois de septembre. Cette phase de consultation permettra notamment d'échanger sur les jeunes et les structures concernées, de préciser les voies de mobilisation de la formation professionnelle dans le parcours des jeunes en emploi d'avenir, de clarifier les droits individuels des salariés concernés et d'échanger sur les déclinaisons territoriales de la mobilisation pour l'emploi des jeunes. Elle pourra donner lieu à une articulation avec les interventions définies par les partenaires sociaux dans les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes conclus en 2011, qui feront l'objet d'un point d'étape d'ici à la fin de l'année 2012.

2. Dans un double objectif d'insertion professionnelle durable des jeunes et de maintien en emploi des salariés seniors, le Gouvernement invite les partenaires sociaux qui en ont exprimé le souhait- à **négoier au niveau national interprofessionnel sur certaines modalités du contrat de génération**, incluant la gestion des âges dans l'entreprise, la mise en oeuvre du transfert des compétences, l'adaptation du dispositif aux différentes tailles d'entreprises ou encore la place accordée aux négociations d'entreprises et de branches. **Cette négociation sera**

conduite d'ici la fin 2012, et s'engagera sur le fondement d'un document d'orientation remis en septembre. Elle sera suivie d'un projet de loi instituant le Contrat de Génération.

Sur ces chantiers, les régions ont exprimé leur volonté de travailler de concert avec l'Etat et les partenaires sociaux à une mobilisation des aides publiques vers les entreprises manifestant leur engagement en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

3. Les partenaires sociaux pourront s'ils le souhaitent engager une négociation interprofessionnelle sur l'amélioration de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des travailleurs handicapés. Cette négociation pourrait se dérouler au cours du premier semestre 2013. Le Gouvernement tiendra compte des résultats obtenus avant de décider d'un éventuel renforcement des sanctions applicables aux entreprises ne respectant pas leurs objectifs en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

4. Face à la forte dégradation de la situation de l'emploi, dont les principales victimes sont les salariés précaires et ceux qui sont touchés par des licenciements économiques, **le Gouvernement invite les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi, comportant :**

- un volet d'anticipation des évolutions de l'activité passant par un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, associé à une information loyale et transparente des représentants du personnel. Une dimension territoriale devra enrichir cette démarche d'anticipation ainsi qu'une mobilisation plus systématique des observatoires de branche ;
- un volet relatif à l'accompagnement des mutations économiques, en vue de se doter par le dialogue social de leviers plus efficaces de maintien de l'emploi et de l'activité dans les entreprises rencontrant des difficultés conjoncturelles et ayant besoin d'adaptations (activité partielle, maintien de l'activité et de l'emploi, recours à la formation...), d'améliorer et de sécuriser juridiquement les procédures de licenciements collectifs, d'encadrer les licenciements manifestement abusifs et les obligations liées à des projets de fermeture de sites rentables ;
- un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché

du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel subi,...), ainsi qu'à la prise en charge par le service public de l'emploi des publics concernés.

Cette négociation sera conduite d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2013, et s'engagera sur la base d'un document d'orientation transmis en septembre 2012. Le sujet de l'activité partielle fera l'objet, avant une refonte plus globale dans le cadre de cette négociation, de premières améliorations immédiates dès la rentrée sur la base de l'évaluation de l'accord national interprofessionnel de janvier 2012 et du récent rapport de l'Inspection générale des affaires sociales.

5. Dans le cadre de la renégociation à venir de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux tiendront compte à la fois de la situation financière du régime, du marché du travail dégradé et des évolutions induites par les négociations précédemment évoquées, en particulier en vue de la modulation des cotisations. .

6. Un chantier relatif à la **sécurisation des parcours professionnels** sera ouvert, avec un horizon de mandature, à l'issue d'une réflexion préalable portant sur le compte individuel de formation. Dans ce cadre sera lancé un travail de prospective au **printemps 2013**, confié à un groupe de personnalités mêlant des juristes, des partenaires sociaux, des DRH et des représentants de branches pour formaliser des propositions sur le fond et la méthode pour **l'automne 2013**.

7. L'augmentation continue du chômage de longue durée et la préoccupation commune des participants d'améliorer les réponses apportées en termes d'accompagnement vers l'emploi des **personnes en situation d'exclusion** ont conduit à décider du lancement d'un travail commun, associant les partenaires sociaux, les collectivités territoriales, les associations et l'Etat, pour progresser dans la complémentarité des interventions en soutien de ces publics. **La grande conférence annoncée par le Premier ministre sur la lutte contre la pauvreté se tiendra à l'automne 2012.**

8- Enfin, trois sujets donnent lieu à un bilan à court terme :

- l'accord national interprofessionnel de « *modernisation du Marché du travail* » de 2008 fera l'objet d'une évaluation au printemps 2013. Le Gouvernement est disposé, si les partenaires sociaux le souhaitent, à apporter un appui technique à cette évaluation et sera à l'écoute des éventuelles suggestions d'ajustements et d'évolutions qui en résulteront ;
- il sera conduit un exercice d'évaluation contradictoire des aides aux entreprises en faveur de l'emploi pour juger de leur pertinence en termes de développement économique et d'emploi ;
- dès l'automne 2012, le Gouvernement réunira la Commission nationale de lutte contre le travail illégal qui fera le point sur les actions engagées en la matière.

Dans le cadre du processus de dialogue social initié par la Grande Conférence Sociale, au-delà des rendez-vous à venir sur l'ensemble de la Conférence, **le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue Social réunira les partenaires sociaux avant la fin 2012**. Cette rencontre permettra de faire le point sur les différents exercices qui auront alors été engagés.

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

Constats et objectifs

La table ronde « *développement des compétences et formation tout au long de la vie* » a conduit aux constats et objectifs suivants :

- le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sans qualification est trop élevé et il convient d'agir prioritairement en faveur de **l'accès à la qualification et de l'insertion professionnelle durable de ces jeunes** ;
- le contexte marqué par l'accélération des mutations économiques et la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles impose de **mieux anticiper l'évolution des emplois et des compétences, d'améliorer l'information et l'orientation professionnelle tout au long de la vie, d'articuler mieux la formation professionnelle initiale et la formation continue, et de contribuer à un dispositif d'accès à la formation fluide, qui soit plus attaché à la personne** qu'au statut de celle-ci, tout en s'inscrivant dans un cadre collectif ;
- **le renforcement de la lutte contre l'illettrisme** et pour la maîtrise des savoirs de base constitue la condition préalable de la concrétisation du droit à la formation tout au long de la vie ;
- **la bonne articulation des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle au niveau des territoires** est essentielle pour sécuriser les trajectoires professionnelles, en complémentarité avec les initiatives prises au niveau national, interprofessionnel, des branches et des entreprises.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

La table ronde a permis d'identifier des chantiers prioritaires qui n'impliquent pas une nouvelle grande réforme de la formation professionnelle mais plutôt des actions concrètes à déployer notamment sur les territoires.

1. Dans un contexte de dégradation de la situation de l'emploi qui frappe particulièrement les salariés les moins qualifiés, ceux ne maîtrisant pas certains savoirs de base ou dont les compétences sont frappées

d'obsolescence, l'Etat, les régions et les partenaires sociaux sont résolus à se mobiliser autour d'un plan d'urgence en trois volets :

- une action conjointe visant à diminuer de manière significative le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail sans qualification, notamment en renforçant la lutte contre toutes les formes de « *décrochage* », en mobilisant de manière complémentaire les différentes voies de formation professionnelle dont l'alternance, en revisitant, à partir d'un bilan en septembre prochain des démarches déjà réalisées, les finalités et les modalités de mise en œuvre du service public de l'orientation au sein des territoires, enfin en entamant une réflexion pour concrétiser « *le droit à la formation initiale différée* » ;
- une intervention coordonnée sur le volet « **compétences** » de **l'accompagnement des mutations économiques** : dans les entreprises menacées, accompagner les salariés pour les former plutôt que les licencier, préparer leur reconversion en amont d'un risque de licenciement, ou encore accélérer leur entrée en formation dès lors que le licenciement est confirmé ;
- une **mobilisation sur la formation des demandeurs d'emploi**, afin d'améliorer leur accès à la formation et leur offrir davantage d'opportunités de formations conduisant à l'emploi. A ce titre, le renforcement des liens conventionnels et le développement d'outils partagés entre les Régions et Pôle Emploi permettra de mieux orienter vers la formation, de réduire les délais d'entrée en formation, et d'organiser de réelles complémentarités dans le financement de l'offre de formation. Les principaux organismes de formation des demandeurs d'emploi tels que l'AFPA seront mobilisés dans ce cadre.

Enfin, une réflexion sera rapidement conduite avec les partenaires sociaux et les Régions sur les évolutions envisageables de la commande publique afin d'accompagner au mieux la mise en place d'un service public de la formation professionnelle.

La mobilisation sur ces trois volets a vocation à être construite au niveau national entre Etat, Régions et partenaires sociaux à l'automne 2012 et à être déclinée, adaptée et mise en œuvre au niveau régional dès le début 2013. Elle pourra s'appuyer notamment sur les accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des jeunes de 2011 et sur la prochaine convention Etat-Fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels 2013-2015, qui sera négociée d'ici la fin de l'année dans le respect des moyens relevant des partenaires sociaux.

2. En complément à ce déploiement opérationnel de court terme, un chantier ambitieux débutera dès septembre 2012 par un travail de réflexion sur le « **compte individuel de formation** ». Celui-ci aura vocation à clarifier les finalités de ce compte, les modalités de son abondement, son articulation avec les autres dispositifs dans un souci de lisibilité, la manière dont son usage peut être accompagné et s'inscrire dans un cadre collectif, ainsi que les structures susceptibles de le gérer. Le lien sera réalisé avec la réflexion relative à la formation initiale différée.

Cette étude, qui envisagera différents scénarios, sera confiée au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein duquel tous les représentants de la table ronde sont représentés. Elle sera finalisée au cours du premier trimestre 2013 et pourra donner lieu ensuite à un texte d'orientation proposé par le Gouvernement et soumis à la consultation au printemps suivant, en premier lieu auprès des partenaires sociaux et des Conseils régionaux.

3. S'agissant de la **formation en entreprise**, le plan de formation doit constituer un élément décisif de la stratégie de l'entreprise et un vecteur d'anticipation des compétences et de sécurisation de l'emploi. Dans le cadre de la revue des processus de négociations obligatoires conduite globalement, un axe spécifique portera sur une meilleure articulation entre la négociation prévue dans les entreprises de plus de 300 salariés sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'une part et la formalisation des orientations de formation susceptibles de nourrir le plan de formation d'autre part.

4. La réussite des différentes initiatives ici préconisées repose sur la bonne concertation des acteurs et la coordination de leurs interventions respectives, notamment au niveau des **territoires**. C'est pourquoi le Gouvernement s'engage à assurer la cohérence entre l'évolution envisagée des dispositifs de formation tout au long de la vie et la nouvelle étape de décentralisation qu'il prépare.

Les partenaires sociaux seront associés à l'automne 2012 à la préparation de ce nouvel acte de décentralisation, notamment sur le volet formation

professionnelle. Par ailleurs, un exercice de simplification de la gouvernance régionale sera conduit, au profit notamment du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Un bilan des réalisations engagées au titre du service public de l'orientation sera réalisé à l'automne 2012. Il contribuera aux réflexions sur le nouvel acte de décentralisation sur cette thématique. Enfin, afin de renforcer la complémentarité des interventions dans une logique d'additionnalité, les partenaires sociaux souhaitent que, conformément à l'ANI de janvier 2009, le FPSPP puisse demain contractualiser avec les Régions sur les champs de la formation des demandeurs d'emploi, de la lutte contre l'illettrisme et de la gestion des transitions professionnelles.



Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces

Constats et objectifs

La table-ronde « *Assurer des systèmes de rémunérations justes et efficaces* » a permis de dégager les constats et objectifs suivants :

- la volonté d’agir, dans un contexte économique particulièrement contraint, en faveur d’une dynamique soutenable des salaires permettant une juste valorisation du travail et des compétences ;
- le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), en tant qu’élément d’ordre public social, doit garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d’achat et une participation au développement économique de la Nation ;
- il convient de réaffirmer la place centrale de la négociation collective – notamment de branche – dans la définition des équilibres salariaux en lien avec la construction des classifications professionnelles et la valorisation des qualifications ;
- les dispositifs de rémunération liés à la performance de l’entreprise occupent une place croissante mais leur équilibre devra être repensé à l’issue d’une série d’interventions législatives sans cohérence d’ensemble ;

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. En vue d’une évolution des règles de revalorisation du SMIC, **un groupe de travail interministériel sera constitué afin d’explorer** les différents scénarios d’ajustement des critères légaux et réglementaires de revalorisation. Il travaillera en étroite association avec les membres de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et des économistes. A l’issue de ce processus, **le Gouvernement présentera un projet de texte avant la fin de l’année, qui sera soumis et débattu avec les partenaires sociaux dans le cadre de la CNNC ;**

2. Le **comité de suivi des négociations salariales de branches**– réunissant, sous la présidence du Ministre chargé du travail, les membres de la

Commission nationale de la négociation collective – **sera réuni à la rentrée pour faire le point sur l’engagement des négociations dans les branches présentant aujourd’hui un minimum conventionnel inférieur au SMIC et programmer, le cas échéant, les actions correctrices nécessaires.** Le Gouvernement présentera un **bilan global** de situation en fin d’année dans le cadre de la procédure de revalorisation du SMIC.

Le Gouvernement examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures législatives nécessaires pour éviter que les entreprises puissent tirer bénéfice de l’inertie des négociations de branches au travers des allègements généraux de cotisations sociales. Ce dispositif devra combiner effectivité, dimension incitative et prise en compte de la situation objective des entreprises.

Un travail approfondi sera mené en parallèle, dans le cadre du comité de suivi, sur les trajectoires salariales permises par les grilles conventionnelles et sur les efforts à poursuivre dans la structuration des branches présentant des blocages pérennes de négociation.

3. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont posé le principe **d’une négociation interprofessionnelle en 2013 sur les dispositifs de participation financière et d’épargne salariale** visant à en simplifier l’économie générale, à en favoriser l’accès aux TPE/PME. Afin d’engager un travail préalable de diagnostic et d’échanges, le Conseil d’orientation de la participation, de l’intéressement, de l’épargne salariale et de l’actionnariat salarié (COPIESAS) sera installé.

La prime « *dividendes* » dont l’ensemble des participants à la table-ronde ont pointé l’inefficacité sera supprimée, dans le cadre de cette approche globale.

4- Le Gouvernement présentera avant la fin de l’année un projet de loi visant à **empêcher les pratiques de rémunérations abusives des dirigeants et à renforcer le cadre de la gouvernance d’entreprise** sur ce point, notamment par la participation de représentants des salariés au comité de rémunération.

Les partenaires sociaux prendront en considération, dans le cadre de la négociation en cours sur les institutions représentatives du personnel, la problématique de la transparence des modalités de détermination des différentes formes de rémunération.

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

Constats et objectifs

Les constats et objectifs suivants se sont dégagés des discussions de la table-ronde :

- il convient de définir des objectifs en commun pour mettre fin à la persistance des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. Ces objectifs porteront sur les causes structurelles des inégalités et sur l'écart de 9% de salaire horaire entre les femmes et les hommes, à qualification équivalente. Résorber cet écart, qui n'est ni compréhensible ni acceptable, constitue une priorité. L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sont des questions de droit mais aussi des facteurs de compétitivité et de performance pour les entreprises ; cet enjeu doit être intégré, de façon transversale, dans toutes les négociations interprofessionnelles, de branche et d'entreprise ; les participants soulignent le rôle de la négociation de branche en matière d'égalité professionnelle ;
- la mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle doit en priorité permettre d'assurer une réelle effectivité du droit ; les lois sont nombreuses et anciennes, leur pleine application bute aujourd'hui sur ce que certains appellent un « *triangle de faiblesses* » qui relègue l'égalité professionnelle au second plan : faiblesse de l'Etat dans la mise en œuvre des lois et le conseil aux entreprises ; faiblesse des organisations syndicales, qui ne font que trop rarement de ce sujet une priorité du dialogue social ; faiblesse des employeurs, qui voient dans les inégalités entre femmes et hommes un problème de la société toute entière ;
- des solutions innovantes et des expérimentations sont nécessaires pour accompagner les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises, et développer leurs capacités managériales en matière d'égalité ; cette culture de l'égalité doit également se développer au-delà de l'entreprise pour lutter contre toutes les formes de stéréotypes ;

- le temps partiel explique à lui seul près de la moitié des inégalités de salaires et le développement croissant du temps partiel subi est facteur de précarisation et de contraintes majeures pour les salariés ;
- l'échelle des métiers et des classifications joue également un rôle important dans la perpétuation des inégalités ;
- il faut encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts de promotion des femmes sur des postes de direction participant aux comités de direction des entreprises ;
- les organisations syndicales doivent également veiller à assurer une représentation plus équilibrée des femmes dans les institutions représentatives du personnel ;
- la « *qualité de vie au travail* » est une approche globale qui permet de prendre en compte la qualité de l'information partagée dans l'entreprise, des relations sociales et du travail, du développement personnel et la conciliation de la vie au travail et de la vie personnelle ;
- il est nécessaire de mieux prendre en compte la parentalité dans l'entreprise, pour mieux articuler les temps afin de faciliter les carrières des femmes, de favoriser l'épanouissement des salariés et la performance économique des entreprises ;
- un congé parental d'éducation de trop longue durée éloigne des femmes du marché du travail, ralentit leurs carrières et décourage l'implication des pères ;
- il faut revisiter les modes de gouvernance tripartite sur la santé au travail au niveau national et régional afin de mener des actions partenariales ciblées sur les territoires et dans les branches.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

Rendre les lois effectives et construire un engagement tripartite

1. Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont défini ensemble les conditions d'un engagement tripartite pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette mobilisation les conduira à définir de concert des actions au niveau national et territorial pour faire de l'égalité professionnelle une priorité partagée de l'Etat, des collectivités locales, des chefs d'entreprises, et des représentants des salariés dans l'entreprise.

Un comité de pilotage sera réuni en septembre 2012. Il définira et organisera les actions à mettre en œuvre au niveau national et régional : au niveau national, le comité élaborera des outils pour accompagner les petites et moyennes entreprises ; il travaillera à faire du rapport de situation comparée un outil de diagnostic et à son adaptation pour les petites et moyennes entreprises. Il fera un état des lieux des bonnes pratiques et expérimentations existantes. Il définira, sur proposition de l'Etat, une stratégie intégrée pour la lutte contre les stéréotypes de genre. Il définira également des actions de sensibilisation auprès des entreprises concernées pour conforter les dynamiques positives de promotion des femmes dans l'encadrement supérieur, dans les comités de direction.

Des expérimentations seront conduites en commun au niveau régional dans plusieurs domaines, notamment :

- * des programmes intégrés d'action et d'expérimentation pour assurer l'effectivité du droit seront définis d'ici la fin 2012 dans plusieurs régions afin de tester l'efficacité de différentes actions de sensibilisation, d'information, de formation, d'accompagnement et de contrôle ; ces plans devront prendre en compte les spécificités et les besoins des petites entreprises et des différents secteurs d'activité.

- * la recherche d'une plus grande mixité des métiers dans certains secteurs.

- * l'accompagnement renforcé et l'organisation de formations adaptées pour les personnes en congé parental, pour éviter leur éloignement durable du marché du travail.

2. Le Gouvernement adaptera le dispositif d'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 après consultation des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) pour répondre à deux objectifs, notamment dans les grandes entreprises :

- donner une priorité à la négociation par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur,
- prévoir une transmission à l'Etat des plans unilatéraux des employeurs.

3. Le Gouvernement proposera de mener avec les partenaires sociaux un travail commun pour renforcer la gouvernance de la politique de

santé au travail tant au niveau national qu'au niveau régional. L'objectif est de développer des actions partenariales, ciblées sur des branches et des territoires, afin d'améliorer les conditions de travail, particulièrement dans les petites entreprises. Deux groupes de réflexion seront consacrés l'un à l'évolution de l'ANACT et de son réseau, l'autre au renforcement du rôle du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) et des comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

4. Un bilan sera conduit dans le cadre du COCT des expériences de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) territoriaux.

5. La négociation sur les mesures de **prévention de la pénibilité** sera renforcée dans les entreprises ou les branches et pourra donner lieu à des expérimentations. Elle permettra la prise en compte des spécificités des questions liées à la santé et aux conditions de travail des femmes.

La mobilisation à travers la négociation collective.

6. La question de l'égalité femmes hommes sera posée dans tous les chantiers de négociation interprofessionnelle ouvert par les partenaires sociaux : négociation dédiée sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ; négociation sur la modernisation du dialogue social ; négociation sur la sécurisation de l'emploi.

7. Les partenaires sociaux lanceront le 21 septembre leur négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, avec pour objectif d'aboutir avant la fin du 1^{er} trimestre 2013. Un point d'étape sera réalisé avec le Gouvernement à la fin 2012. Au terme de cette négociation, un rendez-vous sera organisé avec les partenaires sociaux pour tirer les conséquences des conclusions de la négociation.

8. Cette négociation traitera de l'articulation des temps professionnels et des temps personnels et de la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, le cas échéant par la promotion de chartes du temps. Elle pourra intégrer la problématique des congés familiaux (congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé paternité). Le gouvernement réaffirme son attachement à ce que les évolutions nécessaires dans ce domaine ne conduisent pas à une réduction des droits des femmes en matière de congé maternité.

9. La négociation des partenaires sociaux sera l'occasion de repenser l'organisation des négociations collectives en matière d'égalité professionnelle dans le sens de la simplification et pour assurer une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle et salariale dans le dialogue social.

10. La question du temps partiel pourra être traitée, si les partenaires le souhaitent, dans la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle en lien avec la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

Une telle négociation pourrait aborder plusieurs dimensions : lutte contre la précarité, limitation des petits temps partiels, accès aux droits sociaux, amplitude et prévisibilité des horaires, rémunération des heures complémentaires.

11. Une conférence de progrès sera organisée avec les branches qui, telle que la propreté, connaissent un fort recours au temps partiel. Elle devra permettre d'explorer de nouvelles modalités d'organisation du travail et la diffusion des bonnes pratiques.

Nouveaux champs de mobilisation

12. Pour lutter contre les racines des inégalités, un groupe de travail sera créé dans le cadre du conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur **l'analyse des classifications** d'ici la fin de l'année ; ses conclusions seront transmises à la Commission nationale de la négociation collective.

13. La négociation sur la modernisation du dialogue social devra permettre d'explorer des mesures pour assurer une meilleure représentation des femmes dans **les instances représentatives du personnel (IRP)**

14. L'Etat proposera aux partenaires sociaux une réflexion sera ouverte entre l'Etat et les partenaires sociaux sur le processus de **notation sociale des entreprises** qui inclut notamment la problématique qualité de vie au travail, ainsi que d'autres dimensions constitutives de la responsabilité sociale des entreprises.

Réunir les conditions du redressement productif

Constats et objectifs

Les échanges sur le thème du redressement productif conduisent à souligner les points suivants :

- le partage d'une préoccupation commune face au risque de désindustrialisation du pays, qui appelle une réponse urgente de la Nation. Cette désindustrialisation s'accompagne d'une dégradation continue de la balance commerciale de notre pays, aussi bien à l'extérieur qu'au sein de l'Union Européenne, nos exportations ne permettant plus de régler notre facture énergétique. Elle se traduit également par une perte massive d'emplois industriels sur les 10 dernières années et une chute importante de la part de l'industrie dans notre économie ;
- face à l'insuffisante coordination des politiques industrielles en Europe, la France doit promouvoir auprès des instances européennes et internationales des propositions fortes permettant de définir et mettre en œuvre une véritable politique industrielle européenne et d'assurer une juste réciprocité dans les échanges commerciaux ;
- l'épargne des Français n'est pas suffisamment orientée vers l'investissement productif, dans un contexte où les nouvelles règles prudentielles (Bâle III et Solvabilité 2) vont être sources de contraintes supplémentaires ;
- une politique ambitieuse doit être mise en œuvre immédiatement, permettant d'engager le redressement productif du pays vers une industrie de référence durablement compétitive ;
- les travaux menés depuis deux ans par la Conférence Nationale de l'Industrie (CNI) constituent un socle riche de réflexions ;
- les facteurs d'innovation, le financement et l'investissement des entreprises, le capital humain sont trois axes forts de soutien à la compétitivité, notamment celle des Petites et Moyennes Entreprises (PME) et des Entreprises de Taille Intermédiaires (ETI) ;
- les entreprises doivent pouvoir disposer, grâce aux dispositifs de formation initiale et continue et à la restauration d'une image positive des métiers industriels, des compétences dont elles ont besoin ;

- les régions doivent prendre toute leur place dans le développement économique et la mobilisation des outils permettant le redressement productif.
- la question de la traçabilité sociale et environnementale, permettant aux consommateurs d'être mieux informés sur l'origine des produits, mériterait d'être étudiée ;
- un prix modéré de l'énergie est un avantage comparatif de la base industrielle France et cet avantage doit être conservé ;
- la compétitivité de notre industrie s'apprécie de manière globale, en toute appréciation sur la compétitivité coût de notre industrie doit s'insérer dans le cadre d'une vision globale incluant les facteurs de compétitivité hors coût ;
- la réflexion sur le mode de financement de la protection sociale doit prendre en compte son impact sur le dynamisme de l'économie.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1- La prise en compte du long terme et un dialogue social renforcé doivent être les pivots d'une nouvelle ambition industrielle. En lien avec la négociation sur les institutions représentatives du personnel mentionnée par ailleurs, les salariés doivent pouvoir bénéficier, dans une logique d'anticipation, d'une information loyale et transparente sur les décisions stratégiques des entreprises. La taille des entreprises doit être prise en compte dans la mise en œuvre d'une telle démarche ;

2- S'agissant de la gouvernance, **le rôle de la CNI sera réaffirmé, ses participants élargis** et son fonctionnement renforcé pour lui permettre de répondre efficacement au double objectif de concertation et de propositions. La thématique des relations entre dialogue social dans l'industrie et compétitivité de l'entreprise pourra être inscrite à son programme de travail ainsi que la question des transmissions d'entreprises. Ses travaux doivent conduire à la mise en œuvre opérationnelle par le gouvernement de mesures en faveur de l'industrie, en lien avec les territoires et les branches professionnelles ;

3. Dans le cadre d'un acte III de la décentralisation, les Régions joueront un rôle pivot dans la définition et la mise en oeuvre territorialisée des actions de redressement productif, l'Etat assurant la cohérence nécessaire et fixant des impulsions, comme il le fait pour les grandes filières.

4-1. **En matière de recherche technologique et d'innovation**, le ciblage du Crédit Impôt Recherche, instrument destiné à développer la Recherche et Développement des entreprises en France, sera affiné pour le rendre plus efficace et plus accessible aux PME et aux ETI. La recherche technologique et le transfert de technologie vers les entreprises seront renforcés pour accroître le potentiel technologique du pays, soutenir la croissance des filières industrielles actuelles et créer les filières de demain. L'objectif de 3% du PIB consacré à la R&D doit être réaffirmé.

4-2. La politique des pôles de compétitivité est un atout majeur pour le tissu industriel français qu'il faut poursuivre activement en lien avec les régions, en tenant compte des conclusions de la dernière évaluation indépendante. Une réflexion se tiendra au second semestre 2012 sur le sujet.

4-3. L'élaboration des programmes de recherche technologique et de développement communs fondés sur le potentiel technologique réel des entreprises, pourra être un puissant moyen de développer de nouvelles filières d'excellence. La question de la conception de tels programmes pourrait être mise à l'agenda de la CNI, ils devraient associer prioritairement les PME et les ETI et ne pas reposer uniquement sur les grands groupes.

5. **S'agissant du financement des entreprises**, la volonté du Gouvernement est de mieux orienter l'épargne privée vers les entreprises, notamment les PME, et de rendre les dispositifs de financement public existants mieux coordonnés, plus simples et plus efficaces : la Banque publique d'investissement doit répondre à ce défi en diffusant au sein des territoires un véritable service aux entreprises, simple d'accès et apportant une solution individuelle adaptée à chaque situation, sans concurrence entre les dispositifs mobilisés.

6. L'image de l'industrie doit être rénovée auprès des jeunes et les métiers techniques valorisés pour assurer la formation et la présence de compétences sur le territoire. La Semaine de l'Industrie peut participer à cet objectif en devenant un rendez-vous annuel incontournable.

7. **S'agissant enfin de l'environnement** dans lequel les entreprises exercent leurs activités, une meilleure cohésion entre les entreprises est nécessaire pour renforcer le tissu industriel français, par exemple en améliorant de façon responsable les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Les PME et ETI doivent améliorer leur capacité à exporter. Leur environnement réglementaire, administratif et fiscal doit être propice à leur développement, les freins encore existants aujourd'hui doivent être levés. La question des délais de paiement est centrale. La commande publique doit servir le développement des PME et ETI.

8. Un « **Agenda compétitivité** » pourra être établi afin d'assurer le lien et la cohérence entre les différents chantiers ayant un impact sur la compétitivité des entreprises (outils publics d'accompagnement des entreprises, politique européenne, fiscalité, financement de la protection sociale, formation initiale et continue) ; les enjeux pour l'industrie seront systématiquement analysés ; cet agenda compétitivité tiendra compte des mesures envisagées par ailleurs pour renforcer le dialogue social et les droits des salariés.

9. Prolongeant les échanges de cette table ronde, **le Premier ministre confie une mission à Louis Gallois sur la compétitivité de l'industrie**. Son rapport sera présenté devant la CNI avant la fin du mois d'octobre 2012.

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

Constats et objectifs

La table-ronde « *Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale* » a permis de faire émerger les constats et objectifs suivants :
S'agissant du financement de la protection sociale :

- le haut niveau de solidarité qui caractérise le système français de protection sociale, a permis d'atténuer, notamment pour les personnes les plus vulnérables, les effets de la crise économique actuelle. Il doit être préservé ;
- il existe une inadaptation structurelle entre le niveau des dépenses et celui des ressources, inadaptation qui, au-delà des difficultés de financement qu'elle soulève, met en cause la confiance de la population, et en particulier des plus jeunes générations, dans le système de protection sociale, et a conduit à financer par l'endettement une partie des dépenses annuelles ;
- il est nécessaire d'apporter rapidement une solution pérenne à ce problème en améliorant à la fois l'efficacité du système de protection sociale et celle de son mode de financement, prenant en compte notamment ses effets sur le dynamisme de notre économie. Il est important de se placer dans une perspective européenne et pluriannuelle ;
- il convient d'adapter notre système de protection sociale à l'évolution des besoins sociaux, afin de prendre en compte en particulier la perte d'autonomie des personnes âgées, les difficultés d'insertion des jeunes dans la vie active, et l'émergence de nouvelles formes de pauvreté ;
- il est nécessaire de forger un consensus national autour des grandes priorités de notre système de protection sociale ;
- il est important de s'assurer d'une évolution soutenable des dépenses de protection sociale ;

- une forte implication des partenaires sociaux dans ce processus et dans l'élaboration concertée des solutions pour assurer l'avenir de notre système de protection sociale est essentielle, et il importe de refonder le pacte social dans le respect du rôle de chacun, Etat comme partenaires sociaux ;
- à ce titre, les différents organismes de concertation créés au cours des dernières années ont fait la preuve de leur capacité à établir des diagnostics ;
- sur le modèle de ces organismes de concertation, le Haut Conseil du financement de la protection sociale, revu dans sa composition, peut constituer un cadre de travail intéressant sur le financement de la protection sociale ;
- il importe d'évaluer les différentes options au regard de leur impact financier et économique, de leurs implications en termes de justice à la fois entre niveaux de revenus, entre les femmes et les hommes, entre générations et envers les personnes en situation de handicap et enfin de leurs répercussions sur les régimes de protection complémentaire.

En ce qui concerne les retraites:

- il est essentiel de maintenir un système de retraite par répartition, solidaire et pérenne financièrement ;
- l'objectif principal de ce système est de garantir un niveau de pension satisfaisant pour toutes les générations ;
- le système de retraite doit viser des objectifs d'équité (notamment au regard de l'égalité entre hommes et femmes, de la pénibilité – tant en termes de prévention que de réparation -, de la situation des jeunes et des personnes en situation de handicap), de lisibilité et de liberté de choix ;
- le premier déterminant de la pérennité du système de retraites est la situation de l'emploi, condition d'un niveau de ressources global suffisant et d'un niveau de pension individuel satisfaisant ;
- toute évolution de notre système de retraite nécessite une réflexion globale, articulant prise en compte des priorités immédiates en matière d'équité et de pérennité financière du système à long terme, et intégrant l'ensemble des régimes, de base et complémentaires, dans le respect des prérogatives de chacun ;
- pour assurer la confiance de nos concitoyens dans les régimes par

répartition, il est nécessaire de les inscrire dans un cadre financier durablement équilibré, y compris s'agissant des régimes complémentaires, et d'améliorer le pilotage du système de retraite ;

- les discussions à venir doivent s'appuyer sur les éléments de diagnostic et de prévisions réalisés au sein du Conseil d'orientation des retraites, instance reconnue pour la qualité de ses travaux.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

La table-ronde « *Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale* » a permis d'identifier trois chantiers prioritaires pour la consolidation de notre système de protection sociale, qui pourraient être abordés dans le cadre du calendrier et de la méthode suivante :

1/ Dans le cadre de la préparation des projets de loi pour la sécurité sociale, une concertation sera conduite tout au long du mandat par le Gouvernement pour **échanger sur les priorités de notre système de protection sociale**.

2/ Pour **élargir et diversifier les sources de financement de notre système de protection sociale**, le Gouvernement saisira le Haut Conseil du financement de la protection sociale dès le mois de septembre 2012, afin qu'il établisse un diagnostic sur les modalités actuelles de financement de notre protection sociale, le partage entre les besoins de protection sociale relevant d'une approche contributive et non-contributive, et les évolutions possibles du système actuel, notamment s'agissant de la diversification des recettes. Sur la base de ce rapport, qui sera remis au Premier Ministre au premier trimestre 2013, le gouvernement engagera une concertation avec les partenaires sociaux.

3/Pour **favoriser une meilleure régulation des dépenses**, le Gouvernement saisira les organismes de concertation concernés (Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, Conseil d'Orientation des retraites, Haut Conseil de la Famille...) afin de poursuivre l'identification des **évolutions structurelles** à mettre en œuvre pour s'assurer du caractère soutenable de l'évolution des dépenses et pour les financer de façon pertinente.

Sur la base des résultats de cette démarche, des orientations en matière d'évolution des dépenses et des ressources de la protection sociale seront définies dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale.

En matière de retraites, la table-ronde a permis d'identifier les thèmes prioritaires en matière de dialogue social et conduit à définir un calendrier pour une réforme globale de notre système de retraite :

1/ Une phase de **diagnostic**, sur la base d'un état des lieux de notre système de retraite et de ses perspectives financières réalisée par le Conseil d'orientation des retraites, se déroulera entre septembre 2012 et le début de l'année 2013. Un état des lieux plus précis sera élaboré sur les **thèmes** de l'équité du système de retraites (égalité femmes/hommes, personnes en situation de handicap, pénibilité), des déterminants du niveau de pension, de la place respective de la solidarité et de la contributivité, de la pérennité financière du système de retraite, de la transition emplois/retraites, et de simplification et de lisibilité du système de retraites au regard notamment de l'information des assurés et de la situation des poly-pensionnés ;

2/ A partir des travaux du Conseil d'orientation des retraites, sur la base d'un cahier des charges négocié entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, une **commission *ad hoc* formulera différentes pistes de réforme à plus ou moins long terme**, sur la base de consultations menées auprès de l'ensemble des acteurs concernés. Parmi les pistes de réforme, l'une d'entre elles concernera l'évolution de notre système de retraite à long terme, s'agissant notamment des solidarités à mettre en œuvre, de la simplification et la lisibilité du système de retraites et de la situation des poly-pensionnés.

3/ Sur la base des conclusions de cette commission *ad hoc*, une phase de **concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux** aura lieu sur les évolutions souhaitables de notre système de retraite à partir du printemps 2013, à l'occasion de laquelle le gouvernement échangera avec les partenaires sociaux sur les orientations qu'il souhaite retenir pour l'avenir de notre système de retraite.

Moderniser l'action publique avec ses agents

Constats et objectifs

- il est nécessaire de conduire une concertation large sur le rôle des services publics et les missions de la puissance publique ;
- après plusieurs années de réforme menée de manière souvent technocratique et non concertée, il est temps de réaffirmer la place et les principes de l'action publique et de nos services publics dont le rôle est plus que jamais indispensable pour le redressement de notre pays, la cohésion sociale et l'égalité des territoires. Dans les mois à venir, une concertation doit être menée avec les agents et leurs représentants, permettant de concilier le maintien de services publics efficaces et réactifs avec les exigences de redressement des finances publiques ;
- il est nécessaire de renforcer et approfondir le dialogue social dans la fonction publique ;
- la loi du 10 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social a marqué une étape mais ne constitue pas l'aboutissement du travail à conduire pour donner toute sa place au dialogue social dans les trois versants de la fonction publique. Ce nouveau cadre doit à la fois être pleinement appliqué, mais aussi être complété pour donner aux différents acteurs, employeurs comme représentants des personnels, les moyens de jouer pleinement leur rôle. Il s'agit désormais d'ancrer dans le fonctionnement de l'ensemble des administrations les nouveaux outils et les nouvelles méthodes du dialogue social et de donner toute sa place à la négociation ;
- il convient de définir des mesures concrètes affirmant l'exemplarité des employeurs publics ;
- la fonction publique doit contribuer à remédier, à travers la gestion de ses agents, aux inégalités de la société : mieux intégrer les personnes en situation de handicap, faciliter l'accès des jeunes à l'emploi public, conforter la place des seniors, assurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes, lutter contre les formes de précarité sont des impératifs à traduire dans les faits. Les employeurs publics doivent être exemplaires dans leur gestion des ressources humaines. Une attention particulière doit être portée dès à présent aux conditions de travail des agents publics et à la prévention des

risques professionnels dans un contexte de réforme et d'évolution des missions des services ;

- il est nécessaire d'engager une concertation sur l'évolution des carrières et des parcours professionnels ;

Le développement de parcours professionnels attractifs et diversifiés est le gage de la qualité de nos services publics. L'ensemble des politiques menées en la matière au cours des dernières années doit être analysé pour définir de manière concertée les perspectives de travail et dégager les priorités à mettre en œuvre. Les représentants des personnels font part de leur souhait de voir intervenir rapidement des mesures collectives d'amélioration du pouvoir d'achat.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Les participants à la table-ronde ont exprimé leur volonté de réaffirmer la place et les missions de la puissance publique et des services publics au service de la cohésion nationale, de l'intérêt général et du redressement du pays. Dès l'automne, le Gouvernement proposera un espace de concertation dont la composition et le fonctionnement seront discutés avec les organisations syndicales et les employeurs publics. C'est dans ce cadre que seront notamment analysés le bilan de la RGPP, les orientations destinées à rendre l'action publique plus efficace et plus lisible et pour en évaluer les effets. Dans ce cadre, seront également discutés les travaux à engager sur les missions des services publics, leur l'organisation territoriale (accessibilité, égalité entre les territoires, déconcentration, adéquation des effectifs et des qualifications aux missions du service public) et les perspectives d'une nouvelle étape de décentralisation.

Cette concertation sera déclinée sur le territoire, selon des formules souples et adaptées aux besoins locaux, de manière à associer étroitement les agents et leurs représentants au diagnostic sur la situation de nos services publics et à la définition d'une nouvelle étape de modernisation. Le Gouvernement proposera, en outre, dès l'automne une consultation des partenaires sociaux sur les principes du service public et la déontologie de ses agents avant de déposer, si nécessaire, un projet de loi sur ce thème en 2013.

2. Le développement effectif d'un dialogue social de qualité et de la pratique de la négociation doit être une priorité. Elle devra résolument s'ancrer dans la pratique de tous les employeurs publics. Un premier bilan des nouvelles règles du dialogue social sera réalisé et les employeurs publics seront invités à appliquer l'ensemble de ces dispositions pour garantir, au-delà des textes, l'effectivité du dialogue social (généralisation des calendriers de travail, meilleure prise en compte des avis des instances de participation, élargissement du champ de la négociation...). Le rôle des conseils supérieurs en matière d'organisation des services sera conforté.

Une concertation sur la mise en œuvre de la réforme sur les moyens syndicaux sera engagée à l'automne 2012 et une négociation sur la prise en compte de l'exercice des fonctions syndicales dans les parcours professionnels s'ouvrira dès le premier semestre 2013.

3. Pour promouvoir l'exemplarité des employeurs publics, une concertation sera ouverte dès l'automne 2012, pour mieux répondre aux enjeux de la diversité, du handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi de la gestion des âges, qu'il s'agisse de favoriser l'accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique ou d'accompagner l'allongement des carrières professionnelles par une meilleure prise en compte des besoins des seniors.

Sur la base des premiers échanges menés dans ce cadre, une négociation pourra être ouverte dès le 4^{ème} trimestre 2012 dans la perspective d'aboutir rapidement à un accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Sur les autres thèmes, des groupes de travail seront constitués permettant d'identifier les sujets de négociations qui pourront être conduits en 2013, et leur calendrier.

Les questions de santé et de sécurité au travail seront également abordées sur la base d'un bilan de l'accord de 2009 qui permettra de dégager les marges de progrès qui restent à accomplir. Cette concertation aura pour objet de définir de manière partagée les priorités à mettre en œuvre et d'identifier les modalités de travail pour l'avenir. Un accord cadre relatif à la prévention des risques professionnels sera proposé à la négociation dès la rentrée 2012, qui portera notamment sur le rôle et les moyens des CHSCT ainsi que sur le renforcement de la médecine de prévention. La question de la pénibilité au travail doit être prise en considération.

Enfin, le comité de suivi de l'accord du 31 mars 2011 relatif à la situation des agents contractuels sera réuni à la rentrée. Il sera l'occasion de confirmer l'attachement des employeurs publics et des organisations syndicales à la mise en œuvre pleine et entière de la loi du 12 mars 2012, en privilégiant l'accès à l'emploi titulaire, et à l'engagement dès l'automne des travaux relatifs à l'amélioration des conditions d'emploi et des parcours professionnels des non titulaires.

4. Enfin, un chantier sera ouvert sur les carrières et les parcours professionnels.

- Il commencera par une concertation, à l'automne, destinée à établir un diagnostic partagé des politiques menées au cours des dernières années en matière de carrière, de rémunération et de parcours professionnels et à définir les priorités à mettre en œuvre pour les années à venir. Elle permettra notamment de dresser un bilan de la politique menée en matière de fusion des corps, de développement des mobilités, de formation professionnelle, initiale et continue, ainsi que de la politique de rémunération dans toutes ses composantes (promotions, évolution des grilles indiciaires, place des régimes indemnitaires...). Elle permettra également d'aborder les questions liées à l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

- Cette concertation aura pour objet de déterminer de manière concertée l'ensemble des outils qui doivent être mobilisés pour favoriser la diversification et l'enrichissement des parcours professionnels des agents publics. Elle devra également permettre de poser les bases d'une méthode de travail, autorisant, dans un contexte financier durablement contraint, une politique de rémunération préservant les perspectives de carrière des agents publics, garantissant une plus grande équité entre les ministères et entre les trois versants de la fonction publique et accordant une priorité à la situation des agents de la catégorie C. En fonction des résultats de ces travaux, une négociation de méthode, identifiant des axes de travail sur une période pluriannuelle, pourrait s'ouvrir début 2013.

En guise de conclusion

Noël LECHAT

Fini les « *sommets spectacles* » avait promis le gouvernement. Cette « *grande conférence sociale* » serait en rupture, dans la forme, avec le sarkozysme. Une nouvelle ère débiterait, l'ère de la concertation. D'ailleurs ni le choix du logo, ni celui du lieu, le CESE n'est fortuite.

Pour autant, au travers de cette nouvelle façon de faire, il s'agit pour le président de la république de répondre avant tout à « *trois défis* » qu'il veut, avec ses majorités et son gouvernement relever ;

- Les finances publiques ;
- L'industrie et la compétitivité ;
- Le chômage et la précarité.

Ce dont il est question, à l'évidence, c'est le changement de modèle. Et pour ce faire le gouvernement a besoin d'un large consensus social, ne serait-ce que pour légitimer les mesures antisociales qu'il sera amené à prendre au regard de son allégeance à la construction de l'Europe du capital.

Dans ce cadre, plusieurs projets ont été retenus :

- Une réforme du SMIC d'ici fin 2012.
- Une réforme législative de la protection sociale. Il y a fort à craindre que celle-ci passe par une augmentation de la CSG... voire une nouvelle baisse des cotisations patronales comme le réclame le MEDEF. La campagne sur la protection sociale lancée par la CGT et dans ce cadre notre argumentaire sur la CSG doivent permettre de faire entendre les salarié-e-s sur cette question.
- Le contrat de génération. Il a pour but de créer un tutorat junior/senior dans les entreprises, assorti d'une aide financière de l'Etat.

Au-delà, il sera traité de la question des accords compétitivité emploi et des licenciements économiques jugés abusifs. C'est dans ce cadre que Laurence PARISOT, la patronne du MEDEF, a proposé de « *pacifier la question des licenciements* » par le biais de la mise en place d'une « *rupture conventionnelle collective* » sur le modèle de la rupture individuelle à l'amiable créée en 2008.

Dans un entretien à l'AEF début juillet, Laurence PARISOT a déclaré :

« Aujourd'hui, un plan de sauvegarde de l'emploi se déroule selon un processus compliqué, coûteux, anxiogène du fait de son degré constant d'incertitude et qui ne facilite en rien l'adaptation des entreprises ni des salaires si, in fine, ils doivent aller travailler ailleurs, il faut repenser les choses à partir d'une philosophie différente, celle de la déconflictualisation qui est notamment à l'origine de la rupture conventionnelle. Il faut à la fois pacifier les relations, réduire les délais, sécuriser les licenciements ».

L'objectif est d'aller vers, plus de flexibilité et de sécurité pour les entreprises, du point de vue des licenciements : pouvoir licencier en toute impunité...avec une sécurisation financière et juridique maximum.

Enfin les contrats précaires, CDD et intérim, pourraient se voir pénalisés par un alourdissement de charges.

- Les retraites. Une commission devrait se constituer début 2012 afin d'examiner différentes pistes de réforme. La concertation suivra au printemps 2013. Là encore, la CGT se devra de mener très tôt le débat et la bataille pour une réforme qui prend en compte les besoins et les attentes des salarié-e-s.
- La fin des « rémunérations » abusives. Il pourrait y avoir aussi quelque chose sur la participation des salarié-e-s aux comités de rémunération des entreprises.
- Le dialogue social. Aucune loi ne devrait passer sans qu'il y ait auparavant une phrase de concertation. De plus de nouveaux droits pour les élus aux CE pourraient voir le jour.

Pourtant au moment où se concrétise des suppressions de dizaine de milliers d'emplois touchant tous les secteurs, de l'automobile au commerce, du numérique au centre d'appel en passant par les bureaux d'études, le temps du dialogue ne peut que s'accompagner du développement des luttes. En effet, dans la situation actuelle, ce qui est à l'ordre du jour, c'est l'affrontement social.

Le patronat a déclaré une guerre sociale pour imposer la dictature du capital, organisons les mobilisations et les ripostes pour imposer la satisfaction des revendications des salarié-e-s.

La CGT pose 10 exigences pour combattre la crise !

La CGT met en avant une série de 10 exigences pour cette rentrée qui seront autant d'axes de campagne dans les entreprises, et les territoires.

Pouvoir d'achat, restructurations, précarité sociale, chômage, retraite, services publics, difficultés de logement, d'accès aux réseaux de santé, tous ces problèmes perdurent, voire s'aggravent. Ils exigent une vigilance et une intervention de tous les instants pour favoriser des mobilisations organisées, orientées sur des mesures immédiates tout en s'inscrivant dans une vision d'avenir qui représente autant d'alternatives aux choix qui dominent aujourd'hui.

1) Conditionner toute aide publique au respect de critères portant sur l'emploi, les politiques salariales des entreprises et donner des moyens d'intervention aux salariés sur le bien fondé et l'usage de ces aides. Aujourd'hui le montant des exonérations fiscales et sociales et autres aides aux entreprises s'élève à 170 milliards d'euros.

2) Supprimer les exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires. 186 millions d'heures supplémentaires au 2emes trimestre, sont l'équivalent de 400 000 emplois sur un an. Ce sont les salaires qui doivent augmenter et non le temps de travail de ceux qui s'usent au travail pour avoir les moyens décents de vivre.

3) Il faut agir sur les salaires dans le privé et dans le public. Nous revendiquons l'ouverture immédiate des **Négociations Annuelles Obligatoires par anticipation** au titre de 2012 avec priorité sur les salaires et la résorption des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

4) Développer les politiques publiques et notamment donner les moyens indispensables aux politiques d'éducation, de santé, de recherche.

5) Stopper les suppressions d'emplois, voire créer de nouveaux postes dans la fonction publique et les services publics qui sont des outils pour la cohésion sociale et l'efficacité économique et sociale.

6) Il faut contraindre les entreprises à examiner sérieusement toutes les alternatives aux licenciements en élargissant les pouvoirs d'intervention des salariés et de leurs représentants dans leur entreprise, leur groupe, voire leur filière d'activité.

7) Réformer la fiscalité en profondeur. La baisse des taux d'imposition, l'augmentation des cadeaux fiscaux et une politique favorisant les revenus du patrimoine ont permis aux plus riches de s'enrichir davantage en contribuant moins aux besoins collectifs. La taxe exceptionnelle sur les plus fortunés devrait rapporter 200 millions quand la baisse de l'ISF a réduit les recettes de l'Etat de 2 milliards.

8) Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour favoriser l'investissement productif : l'emploi, la formation, la recherche, les équipements. La puissance publique doit faire prédominer l'intérêt collectif dans la gestion du secteur financier.

9) Au plan européen et international, il faut taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux.

10) Mettre en place un fond européen de solidarité sociale et de développement économique, pour financer le développement social et économique, la réduction des inégalités à l'échelle de l'Union Européenne

