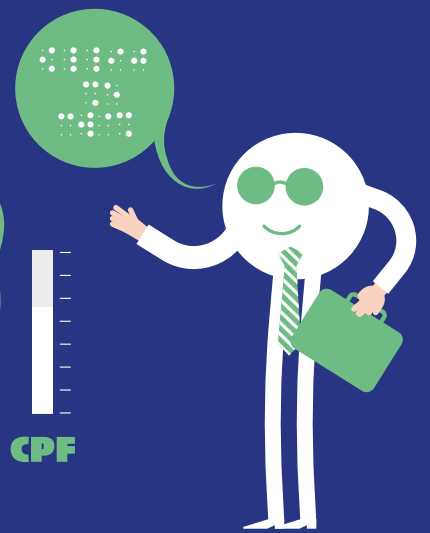
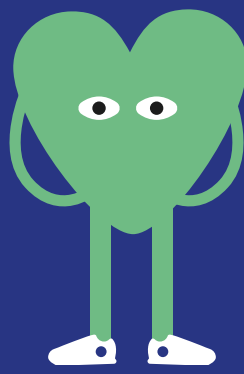
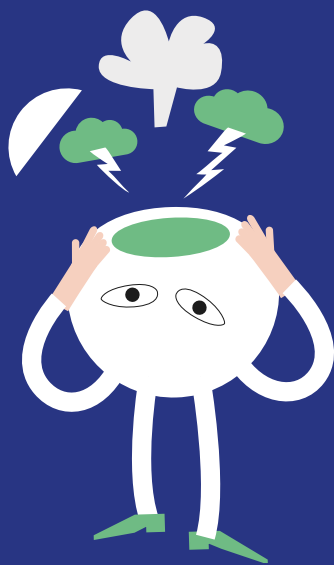
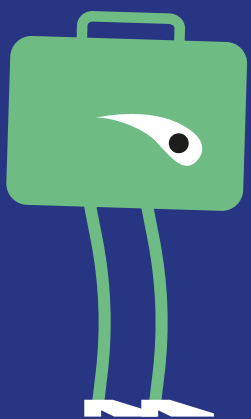


QUELLE SOCIÉTÉ POUR DEMAIN ?



ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES





QUELLE SOCIÉTÉ POUR DEMAIN ?



ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

**Les propositions de la CFE-CGC
pour une société en phase avec son temps**



ÉDITO

**PAR FRANÇOIS HOMMERIL
PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC**

Quelle société pour demain ? Y a-t-il meilleure question à poser au moment où les candidats à la fonction suprême se présentent à nos suffrages et proposent les programmes de gouvernement dont nos vies vont dépendre ?

Quand un homme ou une femme politique, élu pour gouverner, est confronté à l'impuissance de sa fonction, il se défait sur les autres du poids de l'inutile qui fait son quotidien. Un jour, c'est l'Europe et ses règlements ; le lendemain, les syndicats et leur immobilisme. Les cent pages qui suivent sont la démonstration éclatante de l'extraordinaire vitalité de la réflexion syndicale. Elles sont l'illustration de la capacité de la CFE-CGC à penser le monde autrement qu'en termes de renoncements.

Syndicat réformiste, la CFE-CGC l'a toujours été dès l'instant qu'il s'agissait de conduire, avec d'autres, les évolutions nécessaires à conjuguer le progrès social avec les changements de l'économie mondiale.

D'aucuns voudraient emmener les partenaires sociaux dans le baignoire douillet de l'accommodement aux lois d'airain du néo-libéralisme. Celui des réformes « courageuses » qui font désormais l'ordinaire de ceux qui renoncent. Drôle d'époque qui veut que le courage ne serve qu'à accepter la défaite quand il nous eut permis d'affronter les puissants.

La CFE-CGC est aujourd'hui telle qu'elle a toujours été : libre et indépendante, critique et constructive, réaliste et inventive. La force de notre organisation tient dans la capacité de ses sections syndicales à capter l'essentiel de la réalité des situations de travail et la formulation de ses revendications vers un objectif de progrès partagé.

La volonté de la CFE-CGC à participer au dialogue qui anticipe et accompagne toute réforme ne faiblit pas. Et nous saurons, comme toujours, répondre présent à

toute sollicitation du gouvernement pour travailler à construire et mettre en œuvre les réformes dont notre pays a besoin. Mais nous restons déterminés, pour notre part, à ne pas laisser le pouvoir économique imposer, sans contrôle, la norme sociale aux sociétés humaines sans que la valeur ajoutée ne peut exister. Car ce risque est présent. Il est grave, comme les conséquences économiques et le désordre social qu'il contient en germe.

La difficulté du moment n'exclut pas l'espérance pour demain d'une société apaisée dans laquelle chacun a une place et un chemin à tracer. À la CFE-CGC, nous pensons que c'est le rôle des partenaires sociaux de travailler en permanence à l'équilibre de cette société. Nous avons pour cela des valeurs à défendre, une expérience à proposer et une vision à partager. La confédération CFE-CGC est, dans ce cadre, l'expression intime de nos militants qui vivent la réalité concrète des ajustements structurels imposés par un pouvoir économique qui voudrait s'absoudre des contingences humaines. Nous pensons que c'est aux décideurs politiques de laisser la juste place à l'expression concertée des corps intermédiaires. Mais aussi de leur déléguer le mandat pour agir dans le champ de la construction sociale.

Car c'est le rapport des intérêts contradictoires qui fait que la vie est possible. Un corps qui ne ressent rien est un corps mort. En abandonnant le corps social à la violence du rapport de force économique, en éloignant toujours plus la limite de l'ordre public conventionnel pour soumettre la vie des salariés à autant de conjonctures aléatoires, les politiques commettent une faute impardonnable. En déjouant le dialogue social et le paritarisme, ils ajoutent le mensonge à la faute, tant la réalité les accable par les chiffres toujours croissants d'accords signés dans les entreprises et les branches professionnelles.

La question qui est posée à nos sociétés démocratiques n'est rien d'autre que la mise sous contrôle de l'arbitraire économique. C'est-à-dire la contrainte des faibles à la volonté sans partage des puissants. Entre un monde meilleur et le meilleur des mondes, il n'y a qu'une subtilité de syntaxe qui transforme le plus beau des rêves en pire des cauchemars. À l'heure où les candidats en campagne cherchent à donner du sens à leurs ambitions, ils seraient bien informés d'élever le débat, convoqués qu'ils sont à proposer un chemin de progrès à défaut, pour le moment, de pouvoir partager une vision du monde qui leur fait cruellement défaut.

Envisager dans ce contexte l'avenir du modèle social est plus qu'un exercice vivifiant. C'est une question vitale pour penser une société dans laquelle les acteurs de la construction sociale sont non seulement respectés, mais aussi protégés contre les impératifs de la puissance financière. C'est donc une solidarité nouvelle qu'il faut s'attacher à construire, en même temps qu'un modèle social régénéré. Il faut pour cela être fort et avoir les idées claires, mais aussi ne plus s'abandonner au mantra de « la réalité du terrain » qui renvoie chacun à autant de conjonctures aléatoires impropres à sécuriser l'avenir de notre société toute entière.

Plus que jamais la CFE-CGC garde le cap : celui de la troisième voie syndicale, celle du pragmatisme et de l'exigence. Édité à l'occasion de la campagne électorale 2017 pour la présidence de la République, ce livre rassemble les analyses et les propositions de notre organisation. C'est une synthèse du moment et c'est aussi une proposition pour l'avenir. Cela reste pour nous tous un manuel pour comprendre et croire qu'une autre société est possible. À condition de le croire vraiment... et de la vouloir sincèrement !



SOMMAIRE



État des lieux

Pages 7 à 21

Parcours professionnels

Pages 23 à 37



Économie & co

Pages 38 à 55

Numérique

Pages 56 à 63



Protection sociale

Pages 64 à 75



Santé au travail

Pages 76 à 84

Handicap

Pages 85 à 89



Dialogue social

Pages 90 à 97

Europe international

Pages 98 à 105



LE

DIAGNOSTIC

DE LA

CFE-CGC

RÉCONCILIER L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ AVEC L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

L'analyse et la compréhension des évolutions du monde, dans ses aspects économiques, sociétaux et sociaux, sont indispensables pour envisager l'avenir et évaluer les programmes politiques. Il est essentiel de formuler d'abord un diagnostic le plus objectif possible de la situation actuelle de notre pays et de son environnement. C'est une condition indispensable à la définition de mesures pertinentes et efficaces : on ne résout efficacement et durablement les problèmes qu'en remédiant à leurs causes, pas en tentant d'en masquer temporairement les conséquences.

Il y a une réelle nécessité à appréhender la situation de notre pays dans sa globalité et d'avoir une approche systémique : la plupart des sujets sont depuis longtemps « traités en silo » comme s'ils étaient indépendants les uns des autres alors qu'ils sont liés entre eux. Les solutions apportées sont donc souvent partielles et... inefficaces !

Le discours moralisateur et vendu comme le seul qui soit pragmatique sur « la France doit s'adapter aux réalités du monde » (sous-entendu la fuite en avant ultra libérale poussée par la minorité qui y a intérêt) est une escroquerie intellectuelle : le rôle de la politique est de peser sur le cours des choses et pas d'expliquer comment le subir. Quant aux « réalités », elles ne le sont souvent que pour ceux qui les voient comme favorables pour eux.

Il y a également une réelle importance à considérer la préservation du long terme et l'avenir des générations futures : développement durable et préservation de l'environnement sont des nécessités mais également une réelle opportunité économique. Le modèle où l'on consomme 60 % de plus que ce

que notre planète est capable de nous fournir n'est pas viable.

Notre pays et l'Europe ont de nombreux atouts et de beaux exemples de réussite qui doivent inciter à l'optimisme. Il faut les valoriser et les amplifier au bénéfice d'un projet commun, d'une confiance restaurée et d'une cohésion sociale retrouvée ! C'est tout le sens de notre diagnostic et des pistes qui sont proposées.

Les salariés de l'encadrement en première ligne !

Les salariés de l'encadrement sont à la manœuvre quotidiennement dans les entreprises - petites et grandes - et les administrations pour faire fonctionner la machine France. **Leurs représentants sont les mieux placés pour apprécier la situation réelle et les défis de notre société et de notre économie, les effets de la mondialisation et comment intégrer le progrès scientifique et technologique.** Ils n'acceptent plus de se faire confisquer la parole par des « pseudo-élites » qui tentent d'imposer une pensée unique parce qu'elle va dans le sens de leurs intérêts, mais pas dans celui de l'intérêt général. Ils sont également à même de mettre en évidence les écarts parfois phénoménaux entre les discours des élites visant à présenter des idées sous leur meilleur jour et les actes souvent à l'opposé, sans parler du manque d'exemplarité très répandu !

Les valeurs de notre République

La liberté est une valeur fondatrice et fondamentale à laquelle tous sont attachés. Elle doit cependant être régulée par d'autres principes fondamentaux nécessaires à la vie en société, à commencer par l'équité, la solidarité et la sécurité. Notre conception de la liberté n'est pas la loi de la jungle avec son lot d'injustices et de frustrations.

La mondialisation de l'économie et ses conséquences

La croissance du commerce international dans la deuxième moitié du XX^e siècle (qui a eu dans un premier temps un effet globalement positif sur le niveau de vie des populations) a débouché, à partir du virage néolibéral initié dans les années 1980 et amplifié constamment depuis, sur une véritable mondialisation de l'économie caractérisée par une hypertrophie progressive du système financier associée à sa dérégulation et à son internationalisation. Le système financier entre alors dans une logique de développement autonome, découplée du développement de l'économie réelle via la création croissante de produits financiers dérivés qui deviennent rapidement des objets de spéculation. L'autonomisation et le relèvement de la rentabilité de l'activité financière va avoir un effet induit, via les exigences des actionnaires, des créanciers et des investisseurs institutionnels, sur la rentabilité attendue (à la hausse !) dans l'économie réelle. S'en suit une course effrénée à la productivité et à la rentabilité financière qui excède le besoin de financement des investissements et ne vise plus à satisfaire la diffusion large du progrès !

Le système de libre-échange concurrentiel a donc été progressivement dépossédé de son principal atout, la diffusion large auprès de la population du progrès résultant de l'émulation induite par une concurrence saine et organisée,

par une déréglementation croissante induite par la mondialisation et l'insuffisance, voire l'absence dans certains domaines, de règles au niveau international. Il en résulte une instabilité croissante et forte, matérialisée par des crises à répétition et dont l'enchevêtrement des causes rend de plus en plus difficile leur résolution. Il en résulte également un dumping social et environnemental doublé d'un sentiment d'injustice des populations qui voient que tout le monde ne joue pas avec les mêmes règles du jeu, entraînant un rejet de plus en plus large du système mondialisé devenu ultra-libéral et la tentation du repli sur soi-même.

La mondialisation et le néo-libéralisme ont dépossédé les élus d'une grande partie de leur pouvoir au détriment des « milieux financiers ».

D'où une crise démocratique : la mondialisation et le néo-libéralisme qui l'a envahie ont dépossédé les dirigeants élus démocratiquement d'une grande partie de leur pouvoir au détriment des « milieux financiers » élus par personne, qui prennent leurs décisions en fonction de leurs intérêts propres

et qui ont un pouvoir de lobbying très fort. Les citoyens réalisent tous les jours un peu plus que des responsables politiques sont devenus les serviteurs zélés d'une caste dominante qui ne défend plus l'intérêt général. Avec, pour conséquence très dommageable, un dégoût pour la politique, mais paradoxalement pas un désintérêt !

Des analyses souvent incomplètes... et donc non-pertinentes

Les analyses disponibles sont nombreuses, mais souvent - et à dessein - présentées par les acteurs politiques de manière incomplète et/ou partisane. En particulier quand il s'agit d'établir des comparaisons, les fameux « benchmarks » qui, d'éléments nécessaires à la réflexion parmi d'autres, sont souvent devenus les seuls déterminants des propositions et actions ! Deux exemples pour illustrer nos propos.

- La comparaison des taux de prélèvements obligatoires entre pays sans en afficher les raisons objectives. Ce taux est supérieur en France, principalement pour les raisons suivantes : retraites obligatoires avec un périmètre plus grand (les régimes complémentaires Agirc-Arrco comptent à eux seuls pour presque 4 points de PIB), financement plus important de l'enseignement supérieur, effort de défense plus grand (dissuasion

nucléaire et plus forte implication extérieure que l'Allemagne par exemple).

- La comparaison des régimes de retraite entre pays. Beaucoup ne comparent que l'âge moyen de bénéfice d'une retraite sans mentionner la mise à contribution importante dans certains pays des régimes d'invalidité pour ceux qui arrêtent de travailler avant l'âge de liquidation de leur retraite.

Une vision sociétale à réinventer

Une société, pour être efficace et stable dans la durée, doit être organisée en prenant soin de respecter l'équilibre entre la satisfaction des besoins et aspirations des individus et la nécessaire structuration collective permettant d'avoir une société performante et avec un bon niveau de cohésion.

Les individus aspirent légitimement à un besoin de liberté dans leurs choix. Par ailleurs, un des moteurs de l'individu est la reconnaissance de son implication sociale personnelle, en particulier dans son activité professionnelle. La collectivité bénéficie en retour de l'engagement et des initiatives de ses membres. D'autre part, le besoin de cohésion de la société et le respect légitime des valeurs humaines impose que la société soit solidaire de ses éléments les plus faibles, qui sont victimes des différents types « d'accidents de la vie ».

Il faut donc rémunérer l'engagement individuel et la prise de responsabilité, sans céder aux sirènes de l'égalitarisme, avec une solidarité « vers le bas » et pas d'abus « vers le haut », abus malheureusement trop nombreux dont témoignent les rémunérations abusives de certains dirigeants d'entreprises ou les nombreux cas de fraude fiscale des mieux lotis. Il faut également remettre en route l'ascenseur social, qui est un dispositif vertueux d'engagement et de retour vers les individus. Il est depuis longtemps démontré que c'est la taille de la « classe moyenne » qui détermine la stabilité d'une société : sa diminution actuelle n'est pas un bon signe, la politique économique et sociale doit viser à la redévelopper.

La qualité d'exercice du travail doit être reconnue comme un critère essentiel de soutenabilité à long terme de notre société.



Une situation instable... à stabiliser d'urgence

La mondialisation associée à la financiarisation exacerbée de l'économie ont donné naissance à de nombreux phénomènes et comportements instables et fait entrer le monde dans une ère d'instabilité difficilement prévisible et contrôlable. Il ne s'agit plus de crises, dont la définition même sous-tend qu'on peut en sortir, mais d'une mutation profonde. Son corollaire, que nombreux vivent au quotidien dans le champ social, est le besoin affiché de flexibilité, d'agilité et demain... d'équilibrisme et de funambulisme !

Ce fort niveau d'interactions internationales justifie le besoin de renforcer la gouvernance mondiale en charge de définir les règles et les mécanismes de régulation permettant un fonctionnement le plus harmonieux et équitable possible du commerce mondial. On en est très loin aujourd'hui avec, principalement, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et des traités commerciaux bilatéraux en vigueur ou en projet qui méconnaissent trop les attentes et les besoins des citoyens. Le G8 et le G20 n'ont clairement pas réussi à établir les mécanismes de régulation efficaces du fait de leur trop grande proximité avec les sphères financières.

Il est indispensable de progresser rapidement dans l'établissement de ces régulations internationales qui permettraient de stabiliser l'économie mondiale. L'Europe, de par son poids économique et son influence politique, devrait avoir un rôle prescripteur fort.

Des discours, mais pas assez d'actions en faveur de la qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail a un lien direct avec la santé physique et mentale des salariés, mais également l'efficacité, l'innovation, ainsi que la performance et la compétitivité de l'entreprise. Dans notre société où la connaissance et le service du client sont primordiaux, le management et la RH constituent des leviers de compétitivité. Les entreprises et le secteur public ne sont pas assez conscients de leur responsabilité sociétale et du coût caché du mal-être au travail (13,5K€ par salarié en moyenne).

La CFE-CGC est persuadée que l'un des principaux moteurs de la performance durable

des entreprises est la qualité du management et la qualité du travail effectué par les salariés.



Le travail est en profonde mutation, particulièrement pour les cadres, techniciens et managers. Leur charge de travail est insuffisamment maîtrisée (notamment la charge mentale) et la pénibilité psychique n'est pas prise en considération.

Notre société n'intègre pas suffisamment les travailleurs en situation de handicap. La CFE-CGC est particulièrement vigilante au retour en emploi des salariés atteints de troubles psychiques liés au travail.

Les dérapages de l'économie de marché

L'économie de marché repose sur une concurrence saine qui, pour être loyale, doit être régie par des règles communes applicables à tous.

Or ce principe de base est de plus en plus battu en brèche par une pratique cherchant à constituer des monopoles forts capables d'imposer leurs vues et visant, via un affaiblissement de la concurrence, à générer une rentabilité financière plus forte.

Il en résulte une trop forte orientation des flux financiers dégagés par l'activité économique vers des opérations d'acquisition et de fusion d'entreprises, au détriment du développement organique et de l'investissement dans l'innovation.

Ces situations de (quasi) monopole aboutissent également à pouvoir décorrélérer le prix de vente de nouveaux produits de leur coût de revient.

C'est particulièrement choquant dans le cas de traitements médicamenteux dont le prix peut être déterminé par référence au coût du traitement auquel ils viennent se substituer, limitant ainsi l'accès à des malades qui en auraient pourtant besoin et mettant à mal les finances des régimes sociaux d'assurance maladie ! On est bien loin des principes de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) !

Un tissu économique à adresser de manière différenciée

Notre tissu économique est très diversifié : de grandes entreprises à empreinte et activité internationales aux petites entreprises à l'activité essentiellement locale, en passant par les entreprises de taille intermédiaire, les professions libérales, l'artisanat et le secteur public et parapublic. L'activité économique est également diverse, certains pans d'activité étant très ouverts à la concurrence internationale et d'autres interagissant majoritairement à un niveau local ou national. Or les indicateurs économiques largement commentés sont souvent des agrégats globaux qui masquent cette diversité et nuisent à la pertinence des analyses. Il ne faut donc pas s'étonner que les politiques économiques actuelles et passées ont souvent consisté en des mesures de portée générale, pénalisant leur efficacité et donnant lieu à de nombreux effets d'aubaine coûteux pour les finances publiques.

Il est essentiel d'adresser cette diversité. Il faut en particulier considérer les relations commerciales souvent très déséquilibrées des grands donneurs

d'ordre qui utilisent abusivement un rapport de force qui leur est favorable vis-à-vis des sociétés sous-traitantes. Via la recherche quasi-systématique du fournisseur mieux-disant au niveau du prix au détriment de partenariats gagnant-gagnant dans la durée, elles ont pour conséquence de priver les entreprises fournisseurs, souvent des PME et des entreprises de taille intermédiaire (ETI), du minimum de visibilité à moyen terme dont elles ont besoin pour s'organiser efficacement et pour investir. Cela freine, voire empêche la construction de filières efficaces et performantes dans de multiples secteurs de notre économie et prive notre pays de nombreux emplois.

Le partage de la valeur ajoutée est en particulier très différent en fonction de la taille des entreprises.

Le volume des dividendes versés aux actionnaires a évolué de manière très contrastée : les dividendes versés par les très grandes entreprises ont été multipliés par 7,8 en 20 ans, là où c'est moins de 2 pour les ETI et où la baisse est de 40 % pour les PME.

Le déséquilibre croissant de la gestion des grandes entreprises au profit à court terme des seuls actionnaires a plusieurs effets néfastes sur notre tissu économique.

Un exemple d'effet d'aubaine nocif : les Attributions gratuites d'actions (AGA)

Définies dans la loi Macron de 2015 comme un moyen complémentaire de rétribution des salariés de structures nouvelles de type start-ups pas forcément capables de proposer des salaires attractifs dans leur phase de développement initial, les AGA ont surtout été utilisées par les grandes entreprises pour accroître la rémunération de leurs cadres dirigeants, conduisant à des rémunérations abusives mettant à mal la cohésion sociale.



L'augmentation de la rémunération des actionnaires (qui sont devenus majoritairement des fonds d'investissement le plus souvent anglo-saxons) par les très grandes entreprises est une réalité très concrète : la rémunération des actionnaires des sociétés du CAC 40 versée en 2016 au titre de l'exercice comptable 2015 a atteint le montant record de 56 Mds d'euros (dont 46 Mds d'euros de dividendes et 10 Mds d'euros de rachats d'actions), en augmentation de 30 % sur l'année précédente.

Ce déséquilibre croissant de la gestion des grandes entreprises au profit à court terme des seuls actionnaires a plusieurs effets néfastes sur notre tissu économique :

- le niveau d'investissement est pénalisé par l'insuffisance des bénéfices réinvestis : c'est une des explications du retard qu'a pris la France pour la robotisation et donc la productivité de son outil industriel ;
- le capital des sociétés du CAC 40 étant détenu à plus de 50 % par des fonds d'investissement

étrangers, ce sont plus de 28 Mds d'euros (soit plus de 1,3 % de notre PIB) qui traversent l'Atlantique ou la Manche et sortent donc du circuit productif français, ce montant étant loin d'être équilibré par les dividendes de sociétés étrangères que touchent les fonds d'investissement français !

- la recherche du profit à court terme conduit souvent à brader des investissements passés en organisant des transferts technologiques sans contreparties suffisantes vers des pays à bas coût de main-d'œuvre, aidant ainsi l'émergence de ceux qui seront nos concurrents demain.



« 20 ans de distribution de dividendes en France 1992-2011 »
EM Lyon - IFGE (mai 2013)

Le CICE : l'exemple d'une mesure mal ciblée

Le CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi), tout comme l'ensemble du Pacte de responsabilité, visait à améliorer la compétitivité des secteurs économiques exposés à la concurrence internationale afin de diminuer le coût du travail et gagner en compétitivité sur les marchés mondiaux.

Piètre résultat au regard du

montant important (43 Mds d'euros en 2016) investi par la collectivité nationale (ce sont nos impôts !) si on regarde les piètres résultats de notre commerce extérieur qui s'est dégradé de 3 Mds d'euros en 2016 pour atteindre un déficit de 48 Mds d'euros en raison d'un accroissement du déficit manufacturier supérieur à l'allègement de la facture énergétique. Ceci

en dépit des facteurs conjoncturels positifs de la baisse du prix du pétrole, de la baisse de l'euro par rapport au dollar et du Pacte de responsabilité !

Mais finalement pas si étonnant quand on considère que l'industrie, qui représente 74 % des exportations françaises, n'a bénéficié que de 22 % des aides au titre du CICE !

Un écosystème à considérer dans sa complexité

Au niveau macroéconomique, notre écosystème national, est devenu de plus en plus complexe : sa santé et son évolution ne peuvent être caractérisées par un seul indicateur.

La prééminence de l'indicateur de l'évolution du Produit intérieur brut (PIB), caractérisant « la croissance » globale de l'activité économique, ne suffit pas et doit être détaillée. En particulier, sa globalité ne distingue pas la part des activités qui contribuent à la transition écologique (donc à la préservation du monde pour les générations futures, et dont la croissance doit être encouragée) de celles qui sont fortement consommatrices de ressources naturelles (dont la croissance n'est pas nécessairement souhaitable).

D'autres indicateurs économiques, comme la balance commerciale, la balance des paiements et les investissements, sont tout aussi importants et pourtant moins commentés :

- une croissance du PIB qui conduit à un déficit commercial accru n'est pas soutenable à long terme. C'est le cas de la consommation excessive de produits importés dont l'activité de distribution contribue au PIB mais augmente le déficit de la balance commerciale ;
- le niveau d'investissements est déterminant pour la compétitivité future.

Sans être exhaustifs, d'autres indicateurs, hors du champ économique, sont également essentiels :

- le taux de natalité, qui détermine largement l'évolution démographique et est un des indicateurs de la confiance en l'avenir des jeunes adultes, conditionne le renouvellement générationnel et la population future en âge d'activité. Il impacte donc fortement notre futur sur un horizon de plus de 30 ans ;
- l'espérance de vie est un indicateur global de la qualité de vie et de la performance de notre système de santé. C'est un déterminant fort pour l'adaptation de notre système de protection sociale, en particulier pour les retraites, la santé et la dépendance.

La valorisation du patrimoine national, constitué à 79 % par les actifs possédés par les ménages, s'est progressivement décorrélée des flux macroéconomiques annuels. Sur les 15 dernières années, la valorisation du patrimoine national net est passée de 4,5 années de Produit intérieur net à 7,5 années et le patrimoine net des ménages a augmenté de 5,4 années à 8 années de revenu disponible net. Un axe important du champ d'intervention de l'État aurait dû être de maintenir une corrélation entre la valorisation du patrimoine national et les flux annuels de revenus, compte-tenu des conséquences.

La course sans fin au profit est contraire aux principes de la RSE... et au bon sens

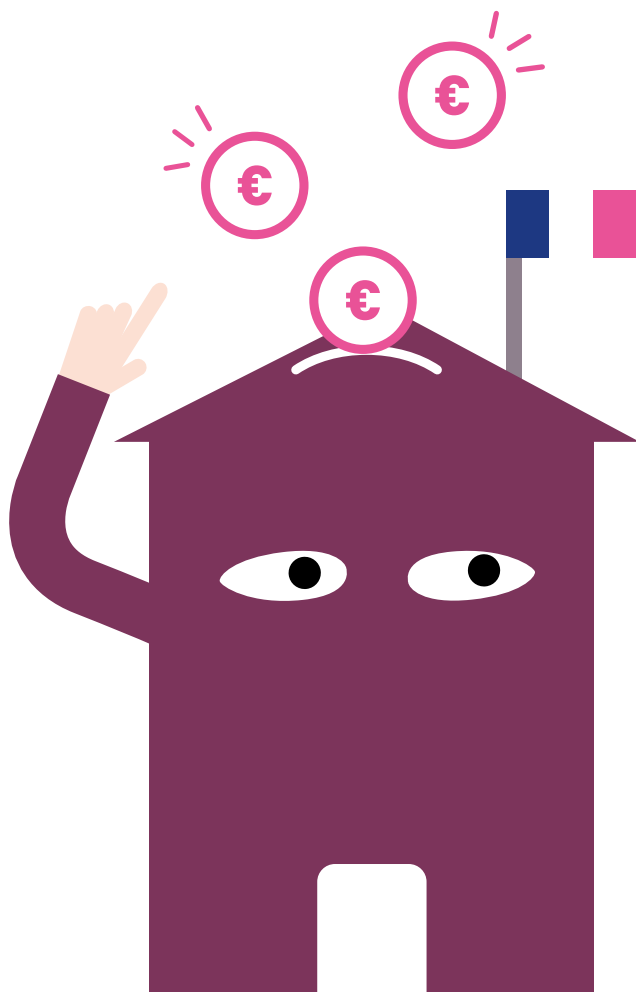
Améliorer la productivité est nécessaire pour rester compétitif dans un environnement concurrentiel régulé. C'est positif tant pour les salariés que pour les actionnaires, car cela contribue à pérenniser l'entreprise.

Le choix de certains PDG de grandes entreprises de délocali-

ser des emplois en pays low-cost pour augmenter une rentabilité financière déjà très bonne et rémunérer davantage leurs actionnaires (et eux-mêmes) au détriment d'investissements en France n'est pas un comportement responsable. Il est d'ailleurs maintenant dénoncé depuis plusieurs années par le

dirigeant du plus grand fond d'investissement américain Blackrock.

D'autant que dans le même temps, le versement de centaines de millions d'euros de CICE et de CIR (Crédit d'impôt recherche) peut s'assimiler à une dilapidation de l'argent public !



Logement, patrimoine, jeunes et seniors

L'augmentation en 15 ans du prix des biens immobiliers, qui constituent la plus grande part du patrimoine des ménages et explique la valorisation à la hausse du patrimoine global, a conduit à un renchérissement du coût du logement (pour la location ou l'accès à la propriété). Cela vient augmenter le poste des dépenses contraintes et diminuer d'autant le pouvoir d'achat disponible de nombreux de nos

concitoyens qui ne sont pas des propriétaires de longue date et a fait augmenter le nombre de mal-logés. L'accès à la propriété devient donc plus difficile, ce qui se traduira inévitablement à terme par une baisse du taux de ménages arrivant à l'âge de la retraite propriétaire de leur logement, augmentant pour l'avenir les problèmes de niveau de vie de nombreux retraités.

sociales et sociétales majeures de cette « déconnexion » : outre les débats sans fin sur la taxation du patrimoine, le fait qu'une part trop importante des revenus ait été et soit encore consacrée au logement impacte négativement tant la capacité pour nombre de nos concitoyens, notamment les jeunes adultes, à se loger à un prix abordable, que leur niveau de consommation et leur contribution au financement de l'économie via l'investissement dans le capital de nos entreprises.

Au niveau des entreprises, les comptes publiés reflètent de moins en moins l'activité économique du fait de l'adoption de normes comptables (les normes IFRS) visant d'abord à matérialiser la valorisation des entreprises (en cas de transaction type OPA par exemple) plutôt que leur activité. Ce point a contribué à la financiarisation croissante de la gestion des entreprises et à un détournement de leur intérêt social.

Ce dernier, qui doit guider la gouvernance des entreprises, est de plus en plus souvent assimilé par des dirigeants de grandes sociétés au seul intérêt à court terme des actionnaires. Or il doit d'abord viser la pérennité de l'entreprise et l'intérêt général de ses parties prenantes, au premier rang desquels ses salariés, ses actionnaires, ses clients et ses fournisseurs. La recherche du profit maximum au détriment des autres parties prenantes - alors que la pérennité de l'entreprise est assurée - n'est pas conforme à son intérêt social.

Une construction européenne imparfaite et inachevée

Avoir une monnaie commune à plusieurs pays européens impose également d'avoir des politiques économiques, monétaires et sociales bien mieux coordonnées qu'elles ne le sont aujourd'hui. L'Europe, conçue comme un simple espace de libre circulation des hommes et des capitaux, est de plus en plus rejetée par les citoyens. Elle ne pèse pas assez de son poids économique pour être prescriptive d'une véritable régulation équitable, visant à supprimer les distorsions aberrantes qui existent vis-à-vis des géants de la mondialisation. À cet égard, l'ouverture des marchés publics à la concurrence est emblématique : en Europe, elle est de plus de 90 % ; aux États-Unis, de moins de 50 % ; en Chine, la réalisation avec un partenaire chinois est impérative !



La politique monétaire de taux bas et d'injection de liquidités (« quantitative easing ») de la Banque centrale européenne était censée relancer l'économie. Force est de constater que le résultat n'est pas au rendez-vous. Le problème est donc ailleurs : le fonctionnement économique actuel a atteint ses limites. Il y a d'abord un manque de confiance dans l'avenir. On arrive alors à des aberrations : fin 2016, la France a ainsi emprunté à un an au taux négatif de - 0,63 %. C'est dire la masse d'argent qui ne sait pas où aller se placer ! Cela traduit également un manque de confiance en l'avenir des détenteurs qui préfèrent placer leur argent à un taux largement négatif que d'investir dans des domaines d'avenir !

Une vision sociétale de l'activité humaine rémunérée

Pour être efficace et stable dans la durée, une société doit être organisée en prenant soin de respecter d'une part l'équilibre entre la satisfaction des besoins et aspirations des individus, d'autre part la nécessaire structuration collective qui permet d'avoir une société performante et avec un bon niveau de cohésion, sans perdre de vue que la première finalité de l'économie est de pourvoir aux besoins de biens et services de la population.

Au-delà de ses aspirations personnelles, chaque citoyen est amené à être au cours de sa vie un acteur différent de l'écosystème : consommateur, force de travail, bénéficiaire d'aides collectives (éducation, soin, les éventuelles périodes de chômage retraite), contribuable/cotisant, épargnant.

L'économie doit fonctionner autour de grands équilibres

Politique de l'offre et politique de la demande sont souvent présentées comme opposées quand on parle d'économie. Or chaque citoyen est à la fois travailleur et consommateur. Si on raisonne globalement, chacun comprend que le point d'équi-

libre n'est pas d'acheter le moins cher possible un produit importé d'un pays low-cost, de pénaliser l'emploi du fait de sa contribution à une désindustrialisation croissante et d'amputer sa future retraite du fait de la baisse d'assiette de cotisations en résultant !

Il est illusoire de vouloir tirer le maximum dans chacun de ces rôles, même si on peut considérer que c'est un raisonnement humain !

Tirer le revenu maximal de son travail et de son épargne, payer le moins cher ses achats, payer le moins d'impôts et de cotisations sociales tout en bénéficiant d'un système de santé performant, partir tôt en retraite tout en touchant une bonne pension sont des exemples d'aspirations individuelles. Elles ne sont malheureusement pas réalistes dans leur globalité. Notre écosystème doit être régi par des grands équilibres qu'il faut expliquer et préserver et que chacun doit intégrer dans ses raisonnements et comportements individuels.

La structuration et l'organisation de l'activité économique sont donc essentielles, mais insuffisamment développées en France. Il faut retrouver le sens du long terme dans la stratégie et le fonctionnement des entreprises : les indicateurs financiers du semestre en cours ne doivent pas être le principal déterminant des choix stratégiques et de l'organisation du travail. La réactivité est une force quand elle sert à faire face à de réels imprévus ; c'est une faiblesse



quand elle ne vise qu'à compenser un manque d'organisation. Il est inefficace et inacceptable de vouloir faire porter toutes les conséquences de ce manque d'organisation sur le travail rémunéré à travers une flexibilité exacerbée. Outre le fait que c'est en totale contradiction avec les principes de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et qu'il en découle un moindre engagement pour l'entreprise, c'est un calcul à courte vue : l'augmentation de la précarité, particulièrement pour les jeunes, et la perte de confiance résultantes ne manqueraient pas d'avoir des conséquences négatives sur la consommation et donc la croissance économique, entretenant une spirale négative clairement contraire à l'intérêt général de notre pays.

Une conséquence très pénalisante de cette pratique excessive est de freiner, voire empêcher la construction de filières efficaces et performantes dans de multiples secteurs de notre économie et de priver notre pays de nombreux emplois. La France a singulièrement un grand retard dans ce domaine, notamment par rapport à l'Allemagne.

Entrepreneuriat, attachement à l'entreprise et innovation

Selon certains, les Français n'auraient pas assez l'esprit entrepreneurial. Mais le premier frein à la soif d'entreprendre est la financiarisation des grandes entreprises. Combien d'initiatives innovantes de salariés sont freinées ou découragées, alors même qu'elles seraient rentables à terme, par la limita-

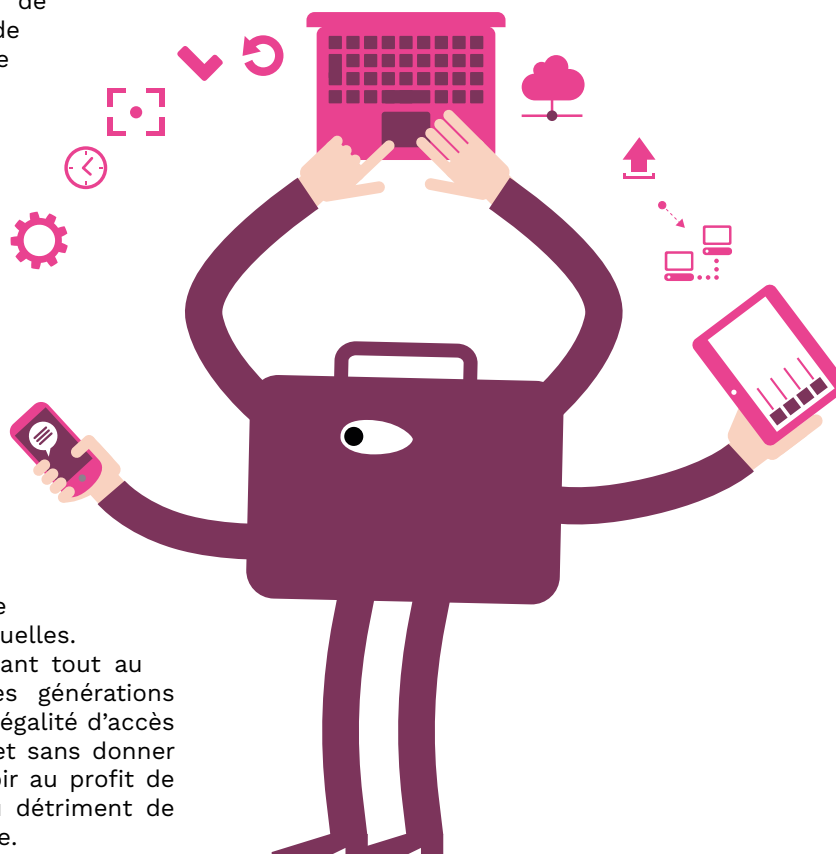
tion des budgets d'investissement ou l'exigence d'une rentabilité financière trop grande des grandes entreprises ?

Il en découle souvent un moindre attachement à l'entreprise, quand ce n'est pas un désengagement. C'est une des raisons de l'attractivité auprès

des jeunes générations des structures plus individuelles et plus souples : start-ups, entreprises individuelles, portage salarial... Ces structures ont une place dans l'écosystème, mais une vision globale est nécessaire pour bien la définir et rendre acceptable la précarisation associée à la flexibilité.

L'accélération du progrès technique, la révolution numérique

La diffusion croissante des technologies numériques fournit opportunément un prétexte à de nombreux acteurs pour promouvoir encore plus de dérégulation et de flexibilité du travail, arguant de la rapidité d'évolution dans ce domaine. Même si elle nous confronte de manière inédite à la problématique de l'intégration du progrès technique dans notre société, elle ne doit pas prendre le pas sur les fondamentaux sociétaux. Les apports du numérique, qui recouvre de nombreux aspects très divers, sont incontestables. Mais sa vitesse de diffusion devra nécessairement être régulée et réfléchie pour maîtriser les risques systémiques majeurs qu'il induit, à commencer par les enjeux vitaux de cybersécurité aujourd'hui non résolus et de respect des libertés individuelles. Son déploiement doit se faire avant tout au bénéfice de l'intérêt général des générations actuelles et futures, en assurant l'égalité d'accès aux services à tous les citoyens et sans donner lieu à un détournement de pouvoir au profit de quelques géants économiques au détriment de celui, légitime, de notre démocratie.



La prise de conscience du besoin de développement durable

Les impératifs de développement durable sont maintenant une évidence partagée par la grande majorité de nos concitoyens. L'utilisation raisonnée des ressources naturelles, la préservation de la biodiversité et la lutte contre le réchauffement climatique sont des facteurs indispensables au maintien à long terme des équilibres de notre

planète et sont notre responsabilité vis-à-vis des générations futures.

Ils ne sont pas un frein au développement économique, mais représentent au contraire une opportunité d'innovation et d'activités nouvelles au service d'un monde où il fera bon vivre durablement.

Réaffirmer le rôle du politique et clarifier ses positions

La gestion et la maîtrise des évolutions sociétales doivent rester une responsabilité politique et ne pas être imposées par la sphère économique. Ce doit être en particulier le cas pour la définition de la place du travail, ou plus largement de l'activité humaine, comme vecteur de l'intégration sociale. Sujet pour lequel un consensus large doit prévaloir après concertation avec des partenaires sociaux, dont la légitimité est issue des élections professionnelles, comme le prévoit la loi.

Le pouvoir politique, issu et fort d'une légitimité démocratique, cède trop souvent à une pression excessive de nombreux lobbys, à commencer par celui des dirigeants d'entreprises multinationales. Les actions et mesures prises sont régulièrement incohérentes avec les éléments de communication. Cela nuit bien sûr à leur lisibilité et mise en application, mais a surtout un effet dévastateur auprès de nos concitoyens, qui se disent que les actes sont souvent bien éloignés des discours.

Une méthode de réforme... à réformer

La Constitution impose depuis quelques années que des études d'impact soient réalisées préalablement à l'adoption de nouvelles lois. C'est une bonne démarche qui devrait favoriser le débat, mais ces études sont aujourd'hui souvent très pauvres, incomplètes et publiées tardivement. Elles doivent donc être améliorées et pratiquées pour tous les sujets le nécessitant. À titre d'exemple, il n'y a pas eu d'étude d'impact réalisée pour la réforme instituant le prélèvement à la source, alors que celle-ci aurait indubitablement mis en évidence l'inefficacité de la réforme proposée.

Les réformes ne doivent pas non plus être construites autour

« d'intuitions prospectives » (du type : demain, il y aura beaucoup moins d'emplois) mais sur la base de scénarios résultant d'une volonté politique, consolidés et validés.

De nombreuses réformes qui auraient pourtant été utiles n'ont pas été réalisées car considérées comme pouvant engendrer une « rupture » importante qui la faisait considérer comme inacceptable par certains. Quand c'est nécessaire, il faut utiliser davantage le facteur temps pour étaler de manière planifiée des mesures lorsque cela facilite leur acceptation et leur mise en œuvre. Cela nécessite de s'affranchir du temporel des échéances électorales.

Beaucoup appellent avec bon sens à une simplification législative et réglementaire mais demandent en même temps une adaptation rapide aux évolutions et au progrès, contradictoire avec cette stabilité. Les causes de la sur-réglementation viennent souvent du non-respect par ceux-là même qui prônent cette simplification des grands principes qui doivent régir une société! Par exemple, il suffirait de prescrire que la spéculation (tout processus qui vise à « faire de l'argent avec de l'argent » mais qui ne crée aucune richesse pour la société) est interdite pour supprimer un grand nombre de lois et règlements qui visent à en limiter les effets nocifs et les risques systémiques.

La gouvernance de l'actionnariat salarié imposé par le Medef dans la loi Macron

Dans sa version initiale, la loi Macron prévoyait que la composition des Conseils de surveillance des FCPE* d'actionnariat salarié évolue afin que l'expression des votes soit bien celle des salariés actionnaires et pas celle de la direction de l'entreprise. Le retour en arrière dans la version adoptée

du fait du lobbying du Medef contribue à maintenir la mainmise des directions d'entreprise sur l'expression des salariés, en particulier pour les votes des résolutions en assemblée générale. L'exemple typique d'un lobbying nocif et de la faiblesse des responsables politiques.

* Fonds commun de placement d'entreprise

Le dialogue social : un facteur de compétitivité démontré, mais pas forcément reconnu

S'il est un sujet consensuel entre les contributeurs au dialogue social, c'est bien son impact très positif sur la compétitivité des entreprises. Comme le montrent de nombreuses études, l'importance d'un dialogue social de qualité comme levier de performance et d'innovation est désormais acquise. Il reste cependant à en persuader nombre d'organes de gouvernance, en particulier dans les entreprises, qui sont encore loin de considérer qu'un dialogue social loyal doit être le pilier de leur stratégie sociale.

Pour autant, chiffrer l'impact de l'engagement, de la motivation des salariés sur les résultats finaux de l'entreprise n'est pas aisé, même s'il est désormais évident qu'un manque de dialogue, de qualité de vie et de reconnaissance pénalise fortement l'efficacité des organisations de travail.

L'idée commence à faire son chemin : il n'est désormais plus tabou d'aborder le coût pour l'entreprise ou le secteur public des conséquences d'un mal-être au travail et de ses prolongations dans la société, notamment via les pathologies induites par la vie professionnelle. La vision globale

des orientations sociales est cependant encore insuffisamment prise en compte dans la stratégie des entreprises.

La Base de données économiques et sociales (BDES), qui est jusqu'à maintenant déployée de manière incomplète et trop étroite, est insuffisamment nourrie des éléments permettant d'évaluer la valeur du capital humain dans l'entreprise. Il y a aujourd'hui trop peu d'échanges sur ces sujets dans les instances représentatives du personnel. Il faut davantage intégrer cette valeur de l'individu à son travail comme élément de compétitivité et développer un dialogue constructif autour de l'analyse de ces données.

Le dialogue social n'est pas aujourd'hui assez loyal. Il est souvent trop contraint et en final appauvri par les représentants des employeurs qui abusent de « postulats économiques » largement infondés. Il faut absolument retrouver plus de transparence et d'objectivité pour nouer un véritable dialogue constructif plutôt que de donner lieu à des oppositions dogmatiques et stériles. C'est, pour la CFE-CGC, un enjeu vital pour l'entreprise du XXI^e siècle.

Une image du syndicalisme en complet décalage avec la réalité

52 accords signés au niveau interprofessionnel en 2015, **1 042** dans les branches, **36 600** dans les entreprises, avec un taux de signature des organisations syndicales entre 84 et 94 % : tels sont les véritables indicateurs d'un dialogue social qui fonctionne, bien loin des critiques trop souvent entendues.

Alors qu'un climat d'incompréhension, voire de défiance s'installe vis-à-vis des acteurs de ce dialogue, il est fondamental de leur redonner confiance et fierté.

La mise en place des systèmes de mesure de la représentativité

des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales a posé le fondement de la légitimité des acteurs. Il est donc impératif de respecter et de valoriser ce cadre légal et de reconnaître les partenaires sociaux plutôt que de mettre en doute leur légitimité à s'exprimer au nom des salariés. Toute mise en cause ou contestation du système affecte le bon fonctionnement des diverses instances, nuit à ses résultats et obère les effets positifs sur l'économie de l'entreprise et la compétitivité de la France.

Ainsi, critiquer les organisations syndicales pour leur manque

d'adhérents n'a aucun sens, d'autant que les chiffres cités (8 % des salariés) sont faux. Le pourcentage d'adhérents dépasse les 11 % (bien plus que le nombre d'adhérents aux partis politiques) et connaît une évolution positive. Les critères retenus par le législateur pour la représentativité des organisations syndicales et la légitimité de leurs militants pour représenter les salariés reposent sur le résultat des élections professionnelles auxquelles le taux de participation est élevé. C'est par le bulletin de vote que les organisations syndicales légitiment l'audience de leur vision et de leurs valeurs : la démocratie sociale n'est pas en péril !

L'organisation du dialogue social : une hiérarchisation garante de sa loyauté et de son efficacité

Différentes lois ont modifié l'organisation du droit social jusqu'à supprimer le concept historique et fondamental du principe de faveur qui prévoit que la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.

Il est nécessaire de rétablir un processus où chaque acteur a ses prérogatives définies par le niveau supérieur et un champ d'action clairement identifié. La CFE-CGC réaffirme la prééminence de la démocratie citoyenne dans la détermination de la législation sociale. La loi doit rester le socle et l'adaptation être du ressort seul des partenaires sociaux. Compte tenu de la mondialisation de l'économie, du concept de pacte social européen, la réflexion doit également intégrer le positionnement de l'ordre public supranational dans l'organisation du système français.

Pour la CFE-CGC, la branche est la clef de voûte de l'organisation du dialogue social. C'est à ce seul niveau que se trouve la capacité de trouver le juste compromis entre prise en compte des spécificités d'un secteur professionnel et mesures impératives provenant de la loi ou d'un accord interprofessionnel : cela est une fois de plus démontré par la teneur des derniers accords de branche conclus.

En outre, par sa capacité à imposer un socle commun aux entreprises de son secteur, à déterminer ce qui est du niveau de celles-ci, la branche est le garant d'une cohérence qui limite les effets néfastes pour tous d'un dumping social et économique.

La branche est le lieu de rencontre du terrain et du politique dans sa connotation la plus large. Elle doit être suffisamment active pour être en capacité d'œuvrer à la définition et à la mise en œuvre de politiques d'envergure (compétences, formation initiale et professionnelle, stratégie économique, ...) dans le contexte de mutations permanentes du monde

actuel. Les observatoires prospectifs des métiers ont un rôle vital dans cette mission de branche ; leur financement doit permettre les études nécessaires à la réflexion.

Les branches doivent développer les services attendus par les TPE/PME qui n'ont pas la taille suffisante pour adresser des problématiques consommatrices de ressources, par exemple en matière de ressources humaines.

La CFE-CGC est prête à soutenir l'effort de services auprès des TPE/PME et au service de leurs salariés.

Servir l'entreprise est un acte citoyen qui permet d'augmenter l'employabilité, d'améliorer la gestion du système social.

La fusion des branches professionnelles, sous la seule responsabilité des partenaires sociaux, doit conduire à atteindre ce niveau d'exigence, en permettant en particulier d'avoir les moyens humains et financiers. L'important n'est pas le poids de la branche, mais sa vitalité.

L'entreprise est également un autre lieu important du dialogue social.

Les positions syndicales se définissent notamment lors des échanges informels au sein même de l'entreprise entre les salariés et leurs représentants sur la base de situations concrètes. Il serait donc contre-productif et purement démagogique de revoir à la baisse les moyens - notamment les heures de délégation - à disposition des élus et délégués syndicaux qui leur permettent d'aller à la rencontre de leurs mandants et d'alimenter le dialogue social avec des éléments de terrain.

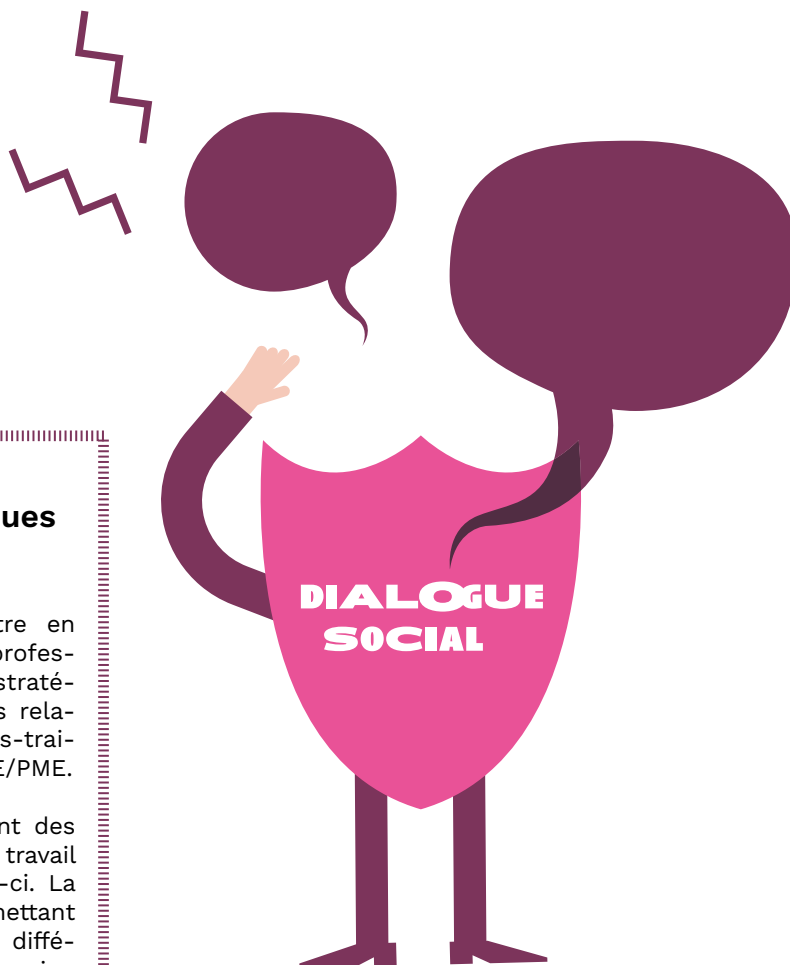
La CFE-CGC accorde une grande importance à la loyauté du dialogue social en entreprise et attend que des progrès soient faits pour que les négociations soient menées sans être sous une pression constante de certaines directions d'entreprise sur les délégués syndicaux et sans utilisation de pratiques déloyales.

**La branche est la
clef de voûte de
l'organisation du
dialogue social
et le lieu
de rencontre
du terrain
et du politique.**

Les branches en support des problématiques multi-professionnelles

Les branches doivent également être en capacité d'alimenter le niveau multi-professionnel (en particulier les comités stratégiques de filières) afin d'améliorer les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, entre grandes entreprises et TPE/PME.

La CFE-CGC préconise le renforcement des moyens attribués aux groupes de travail « emplois et compétences » de ceux-ci. La mise en place d'un outil de travail permettant la consolidation au niveau filière des différentes politiques de branche est nécessaire. Son financement pourrait être calqué sur le principe des contrats d'étude prospective, partagé entre l'État et les acteurs de terrain.



Protection sociale : un stabilisateur indispensable

La protection sociale est un élément fondamental de l'organisation d'une société contribuant au besoin légitime de sécurité des citoyens face à des situations de fragilité (maladie, vieillesse, chômage...) afin qu'ils s'investissent pleinement dans l'activité économique et dans leur vie familiale car ayant moins le souci du lendemain. Ce principe doit être rappelé au moment

où l'organisation et le niveau de notre protection sociale sont largement questionnés.

La protection sociale doit être pensée à la lumière des évolutions de notre société, dans ses dimensions humaine, démographique et technologique, et pas seulement dans son aspect budgétaire. Sans une adhésion forte de la population, elle courrait le

risque de se déliter. L'adhésion des jeunes générations, dont des sondages montrent qu'elle n'est pas forcément totalement acquise, est essentielle.

Plus que jamais, des réponses solidaires en matière de santé, de retraite et de politique familiale sont indispensables à la cohésion sociale de notre pays.



PARCOURS PROFESSIONNELS

SÉCURISER L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL	24
• Favoriser l'insertion des jeunes	24
• Favoriser la stabilité du contrat de travail	26
POURSUIVRE LA CONQUÊTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	27
• Équilibrer les salaires	27
• Dépasser le plafond de verre	28
• Aller plus loin dans la présence des femmes au sein des organes de direction	29
• Promouvoir les labels	29
FLUIDIFIER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES	30
• Considérer le plan de formation comme un investissement pour la compétitivité de l'entreprise	30
• Valoriser les outils faisant du salarié un acteur de son évolution	31
MAINTENIR LE LIEN SOCIAL EN CAS DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ET FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI	33
• Mobiliser les outils collectifs en cas de baisse d'activité avant des mesures de rupture du contrat de travail	33
• Assurer une indemnisation chômage assurantielle et financée équitablement	34
METTRE EN AVANT LA PLUS-VALUE DU PARITARISME DANS LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	36
• Dans le domaine de la formation professionnelle	36
• L'APEC : un modèle sans cesse renouvelé	36
• L'assurance-chômage : un paritarisme éprouvé	37



SÉCURISER L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

~~~~ Favoriser l'insertion des jeunes ~~~~

Renforcer les liens entre l'École et le monde professionnel

Si le rôle premier de l'École est bien évidemment d'assurer une formation générale et citoyenne de qualité pour tous les élèves, un consensus assez large se dégage sur la nécessité de renforcer les liens entre le monde éducatif et celui de l'entreprise. Les jeunes sont les premiers à demander que l'École les prépare mieux à leur insertion professionnelle.

Les enseignants sont - après la famille - les premiers interlocuteurs des jeunes en matière d'orientation. Or les parcours et la formation des enseignants en France les maintiennent éloignés du monde de l'entreprise. Pour la CFE-CGC, le renforcement des liens entre le monde de l'Entreprise et l'École doit passer par des modules de formations spécifiques pour les enseignants, ceci en formation initiale comme en formation continue.

La CFE-CGC est également favorable à des dispositifs permettant la rencontre, au niveau local, entre les acteurs du monde académique et ceux de l'entreprise : stages en entreprise pour les futurs enseignants, réunions de rencontre et d'échanges entre les enseignants et des dirigeants ou salariés d'entreprises, etc.

La CFE-CGC souhaite que, tout au long de la scolarité des enfants, des intervenants extérieurs (salariés de tous secteurs d'activité, représentants du personnel, chefs d'entreprise) puissent intervenir dans les établissements pour présenter leur métier ou leur branche professionnelle, sur le modèle de ce qui existe déjà dans de nombreux établissements de l'enseignement supérieur. Ces présentations permettent de casser certains stéréotypes et de revaloriser des branches d'activité aujourd'hui négligées par les jeunes. Cela doit s'inscrire dans une politique plus

générale menée par l'État sur la revalorisation des métiers de l'industrie et de l'artisanat.

La CFE-CGC rappelle que développer l'attractivité de certains métiers, notamment dans le secteur industriel, ne peut se faire que dans un cadre plus général de réindustrialisation de notre pays. Il faut améliorer l'articulation entre l'identification des filières et des métiers d'avenir, et l'élaboration de la carte des formations (générales et professionnelles), dans les territoires.

Favoriser la réussite des étudiants à l'université

Les débats actuels se concentrent bien souvent sur la question du décrochage scolaire et des jeunes sortis du système éducatif sans qualification. Pourtant, les étudiants du supérieur connaissent eux aussi des difficultés importantes, tant sur le plan de leurs conditions de vie et d'études que pour leur insertion sur le marché du travail.

Seule une véritable révolution pédagogique, menée par les enseignants, peut favoriser la réussite massive des étudiants à l'université. La CFE-CGC considère comme fondamental que soit reconnu l'investissement des personnels dans les activités d'enseignement, à travers la mise en place d'une prime d'excellence pédagogique, et la reconnaissance de l'enseignement comme voie de promotion à part entière pour les enseignants-chercheurs.

Des mesures ambitieuses doivent également être prises pour améliorer les conditions matérielles de vie des jeunes, via l'augmentation des aides sociales à destination des étudiants (instauration de bourses au mérite et élargissement des critères d'attribution des bourses) ou encore l'augmentation du parc de logements étudiants.

Ces différentes mesures nécessitent un véritable engagement des pouvoirs publics dans le financement des filières d'enseignement supérieur.

Développer l'alternance dans l'enseignement supérieur

La CFE-CGC souhaite des politiques volontaristes en matière de développement de l'alternance dans les formations supérieures, en fixant un objectif de doublement des effectifs d'étudiants dans ces filières.

Le développement de l'alternance dans le supérieur suppose un financement pérenne et suffisant de ces filières. À cet égard, le renforcement du dialogue entre les régions et les représentants des établissements d'enseignement supérieur apparaît comme une absolue nécessité.

La CFE-CGC demande aussi à ce que soit réinterrogée la grille de rémunération minimale des apprentis, rémunération qui dépend aujourd'hui de l'âge de la personne et du nombre d'années passées en alternance. La CFE-CGC demande, notamment lors des négociations de branche relatives à la mise en œuvre du pacte de responsabilité, que puisse être pris en compte le niveau de diplôme préparé par le jeune dans la détermination de sa rémunération.

Par ailleurs, malgré de nombreuses initiatives visant à la valorisation de ces filières, force est de constater que l'apprentissage souffre encore trop souvent d'un déficit d'image, tant auprès des jeunes que des entreprises. Des marges de manœuvre importantes existent pourtant dans de nombreux secteurs d'activité, en premier lieu dans la fonction publique, mais également dans le secteur privé. Une réflexion conjointe entre les établissements et le monde économique, notamment les branches, doit être menée afin d'identifier les besoins en termes de formation en alternance dans le supérieur. Cette réflexion devra participer de la responsabilisation des entreprises concernant la professionnalisation et l'insertion des jeunes dans l'emploi, en s'inscrivant dans une logique « gagnant-gagnant » entre les jeunes générations et l'entreprise.

Enfin, la CFE-CGC souhaite rappeler que la qualité de l'accompagnement et l'encadrement du jeune dans l'entreprise est un des principaux facteurs clés de succès d'un contrat en alternance. À cet égard, nous demandons que la fonction de tuteur fasse l'objet d'une réelle valorisation par l'entreprise : formation du tuteur, aménagement de sa charge de travail pendant la durée du contrat et instauration d'une prime spécifique ou une réduction d'impôt pour les personnes exerçant une fonction tutorale.

Sécuriser le parcours des doctorants

Pour la CFE-CGC, les difficultés d'insertion des titulaires d'un doctorat sont liées à une « surproduction » globale de docteurs en France.

Les titulaires d'un doctorat souffrent avant tout du manque d'investissement en recherche et en développement du secteur privé, ainsi que d'un déficit d'image qui les empêche de valoriser correctement leurs compétences auprès des entreprises.

C'est pourquoi la CFE-CGC milite pour :

- le resserrement des liens entre les écoles doctorales et le monde économique ;
- une meilleure reconnaissance du doctorat dans le secteur privé et la fonction publique avec une rémunération à la hauteur de leur contribution à la recherche française ;
- l'accès à la formation professionnelle, en particulier pour le développement et la valorisation de compétences clés qui pourraient être précieuses aux entreprises, et pourraient permettre aux docteurs d'évoluer dans d'autres milieux que la R&D (management des organisations, entrepreneuriat, valorisation des résultats de la recherche).



Favoriser la stabilité du contrat de travail

Un emploi à n'importe quel prix ?

La CFE-CGC souhaite que le CDI tel que nous le connaissons aujourd'hui reste la forme contractuelle privilégiée pour les salariés.

De nombreuses études économiques démontrent tout l'apport d'une relation stable professionnelle pour la performance économique des entreprises et d'un pays comme pour le salarié. Entre autres carences, sans CDI en France, l'accès à un prêt, à un logement même en location, est chose difficile, voire impossible. La CFE-CGC fait d'ailleurs des propositions en matière de droit au logement pour effacer ces obstacles qui sont développées dans la thématique sur le logement du présent document.

Les recours aux CDD, à l'intérim et à toutes formes d'emploi, précaires par essence, doivent être encadrés et contrôlés pour éviter que le salarié devienne la seule variable d'ajustement économique des entreprises. Toutes propositions visant à faire de la règle des contrats de travail sui generis, facilitant la rupture du contrat de travail du salarié, simplifiant la procédure de licenciement économique ou personnel, voire privant le salarié de son droit fondamental à saisir le juge, le tout au nom de l'emploi, est une atteinte aux droits fondamentaux et serait un non-sens économique et social.

Relever le défi de la mobilité

La CFE-CGC milite de longue date pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'encadrement pour favoriser leur insertion et les changements d'emploi. La CFE-CGC propose de faciliter la mobilité interne et externe à l'entreprise par la mise en place de politique de formation des salariés tout au long de leurs parcours professionnels mais aussi d'assurer des mobilités inter-entreprises, voire même inter-statuts.

Faire le pari de la sécurisation par le portage salarial

Le portage salarial est une nouvelle forme d'emploi qui par son modèle économique interroge la relation classique du travailleur et de son employeur. Simple passerelle pour tester son activité avant la création d'une entreprise, transition professionnelle pour maintenir ou développer de nouvelles compétences ou tout simplement nouvelle manière d'appréhender l'activité professionnelle, la CFE-CGC est convaincue que ce dispositif peut-être pertinent pour les salariés de l'encadrement. Il s'agit d'inventer « un salariat économiquement indépendant ».

C'est donc avec l'objectif de sécuriser les conditions de travail et le parcours professionnel des salariés portés que la CFE-CGC s'est engagée dans les négociations visant à créer une convention collective de branche reconnaissant ainsi le portage salarial comme un secteur à part entière.

En affichant leur volonté de sécuriser rapidement le dispositif, les partenaires sociaux démontrent qu'ils sont des acteurs indispensables pour accompagner, par le dialogue

social, les mutations économiques que nous vivons toutes et tous.

La CFE-CGC appelle donc les candidats à l'élection présidentielle à respecter ces discussions entre partenaires sociaux et à ne pas dévoyer la philosophie du portage salarial décrite dans la future convention collective de branche.

La CFE-CGC sera notamment attentive à ce que le portage salarial ne soit pas le cheval de Troie de la déréglementation du droit du travail. Le portage salarial n'a pas vocation à être ouvert à l'ensemble des salariés.

Expertise, autonomie, qualification, et en pratique organisation de son emploi du temps et exercice de ses missions doivent rester des préalables nécessaires pour exercer son activité en portage salarial.

**La CFE-CGC sera
notamment attentive
à ce que le portage salarial
ne soit pas le cheval de Troie
de la déréglementation
du droit du travail.**

POUR SUIVRE LA CONQUÊTE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Grâce à de nombreuses interventions législatives, l'objectif d'égalité entre hommes et femmes progresse mais n'est pas encore atteint.

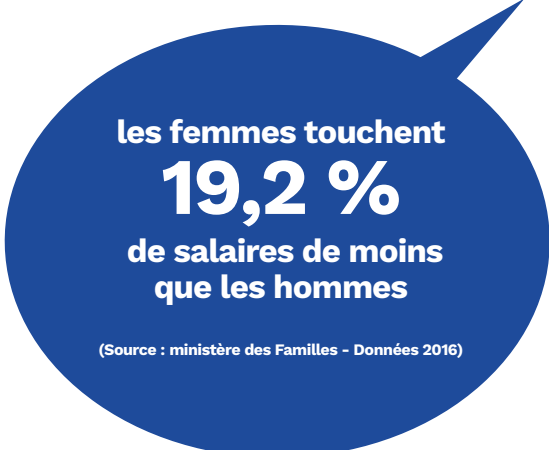
Les inégalités se réduisent peu à peu, mais le chemin reste encore bien long !

Selon le rapport 2016 du Forum économique mondial (WEF), « *si rien ne change, ce n'est qu'en 2186 que la parité économique entre les hommes et les femmes sera atteinte* ».

Il est donc nécessaire d'accélérer le mouvement...

Rattraper les écarts salariaux, percer le « plafond de verre » et renforcer la présence des femmes dans les organes de direction constituent des enjeux prioritaires pour la CFE-CGC.

Toutes les pistes d'actions que nous proposons s'inscrivent dans un objectif plus global : l'égalité entre tous sans distinction de genre et le respect du principe « à travail égal, salaire égal ».



~~~~ Équilibrer les salaires ~~~~

La question salariale est la pièce maîtresse pour atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Équilibrer les salaires, permettrait de résoudre d'autres déséquilibres, tel que l'usage quasi exclusivement féminin du congé parental d'éducation avec les conséquences négatives sur la carrière professionnelle des femmes, ce qui engendre des inégalités en matière de retraite, et une surexposition à la précarité...

La négociation de branche et d'entreprise est l'outil majeur pour atteindre l'égalité professionnelle.

Pour la CFE-CGC, le niveau de la branche est primordial notamment pour les entreprises dépourvues de représentants. Le volume d'accords augmente, mais « la thématique de l'égalité professionnelle » au niveau des branches est encore insuffisamment traitée.

La CFE-CGC veut des négociations de branche effectives et de qualité pour assurer un bon niveau de régulation normative.

La négociation collective d'objectifs de mixité, de conciliation des temps de vie, d'égalité salariale et d'indicateurs de suivis sont des vecteurs pour faire bouger les lignes et aboutir à une égalité réelle entre les hommes et les femmes.

La CFE-CGC veut favoriser la mixité des métiers au travers de grilles de classification permettant à tous et toutes d'être reconnu sans distinction de sexe.

Un groupe de travail paritaire, prévu par l'article 19 de l'ANI* du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, a travaillé sur l'élaboration d'une méthodologie permettant aux branches d'analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail. Objectif : repérer ceux qui seraient susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

La CFE-CGC incite à l'utilisation de cette méthodologie pour revoir les classifications.

*Accord national interprofessionnel



~~~~ Dépasser le plafond de verre ~~~~

Les femmes de l'encadrement accèdent davantage aux postes à responsabilités. Cependant, pour la CFE-CGC, il faut encore favoriser le franchissement du plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accession à de hautes responsabilités.

La CFE-CGC propose des dispositions en matière de prise de congés familiaux, de conciliation des temps de vie qui ont un rôle majeur dans cette dynamique de progrès et de promotion.

Faciliter la prise des congés familiaux par les pères

RÉFORMER LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation éloigne le plus souvent les femmes de l'emploi. Il convient, pour la CFE-CGC, de proposer :

- une indemnisation du congé parental d'éducation à hauteur de 80 % du salaire selon des modalités développées dans la thématique sur la famille du présent document ;
- une réduction à un an de l'indemnisation de ce congé (la prolongation jusqu'aux trois ans de l'enfant restant possible, mais sans indemnisation) ;

La réduction de la durée d'indemnisation rend plus pressante la réponse à apporter aux questions des modes de garde et de l'âge d'accès à l'école maternelle.

- un meilleur coexercice du congé par les deux parents, chacun pouvant exercer son droit assorti d'un droit supplémentaire à congé pendant 4 mois obligatoirement pour celui qui n'a pas exercé le congé principal, et ceci sans pouvoir le transférer.

Ce partage fortement incitatif, couplé à l'augmentation de l'indemnisation, conduit les deux parents à bénéficier du congé parental et permet donc de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi.

RÉFORMER LE CONGÉ DE PATERNITÉ

La CFE-CGC revendique de manière récurrente le maintien intégral de la rémunération pendant le congé paternité. Cette mesure incite les pères à prendre les congés.

La question de la rémunération est l'une des faiblesses du dispositif. Pour les salariés, notamment de l'encadrement, prendre son congé de paternité peut être synonyme de perte de rémunération, ce qui est un frein à l'exercice de ce droit.

Outre l'indemnité, pour la CFE-CGC, une réflexion doit être menée sur la durée du congé paternité afin d'améliorer le partage des responsabilités familiales.

16 semaines Le congé maternité est d'au moins 16 semaines sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Faciliter la conciliation des temps de vie pro et perso

La conciliation des temps de vie privée et professionnelle est un axe impératif à négocier, à l'heure où la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle augmente fortement.

RENDRE PLUS ATTRACTIF LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les femmes de l'encadrement pratiquent plus le temps partiel que les hommes de l'encadrement, ce qui peut constituer un frein à leur prise de responsabilité et à leur évolution professionnelle.

Ainsi, ces femmes à temps partiel ont moins de responsabilités et l'exercice d'un poste à temps partiel a de fait un impact sur les augmentations de salaires.

Des garanties sont nécessaires à la valorisation du travail à temps partiel choisi et à son attractivité pour les hommes en termes de :

- charge de travail (compatibilité de la charge de travail avec les horaires du travail à temps partiel) ;

- rémunération (salaires et augmentations salariales) ;
- d'accès à la promotion, aux responsabilités professionnelles, à la formation continue (le travail à temps partiel pouvant s'exercer sur tout type de poste quel que soient les responsabilités).

PROMOUVOIR LE TÉLÉTRAVAIL

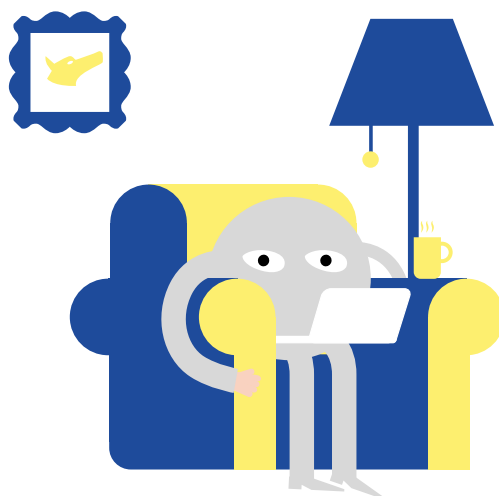
La CFE-CGC souhaite le développement du télétravail, qui constitue une réponse pertinente dans la quête de partage des responsabilités professionnelles et familiales, dans des conditions développées dans la thématique sur le numérique du présent document.

ÉTABLIR UN VÉRITABLE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion a été reconnu par la loi El Khomri du 8 août 2016. Il faut maintenant le négocier dans l'entreprise.

La négociation d'un accord sur le droit à la déconnexion, ou à défaut l'élaboration d'une charte par l'employeur, est un des outils favorisant le partage clair entre le temps professionnel et le temps personnel (cf. partie « numérique/droit à la déconnexion » page 61) .

C'est l'un des moyens pour les populations de l'encadrement de réduire la pression liée aux exigences des entreprises concernant la connexion permanente aux outils de communication. Négocier ce droit est donc primordial.



Aller plus loin dans la présence des femmes au sein des organes de direction

Convaincue de l'apport positif de l'équilibre des genres dans les organes dirigeants, la CFE-CGC soutient les avancées en matière de présence des femmes dans les conseils d'administration (cf. *loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes concernant la mixité des genres dans les organes décisionnels, la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann...*).

Pour la CFE-CGC, la mixité des genres doit se retrouver aussi dans les comités de direction des entreprises et des organisations. Une logique de représentation équilibrée favorisant la mixité des points de vue est nécessaire à la performance des entreprises et à la considération des salariés. La CFE-CGC demande que la part des femmes et des hommes dans les comités de direction soit renseignée dans la BDES, comme c'est le cas pour les conseils d'administration depuis la loi Travail.

Promouvoir les labels

La CFE-CGC participe activement aux labels d'État « Égalité professionnelle » et « Diversité » qui permettent une véritable évolution au sein des

entreprises qui les mettent en œuvre. Une action résolue pour promouvoir ces labels doit être poursuivie.

FLUIDIFIER LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Considérer le plan de formation comme un investissement pour la compétitivité de l'entreprise

Inciter les entreprises à avoir des plans de formation ambitieux

Le travail et les besoins des entreprises évoluent vite. Les salariés doivent acquérir en permanence de nouvelles compétences. Pour la CFE-CGC il est essentiel d'anticiper les déficits de compétences et de mettre en place des actions de formation au sein de l'entreprise. Chacun doit pouvoir se former pour assurer son employabilité tout au long de sa carrière professionnelle.

Avec les dernières réformes (CPF), la logique de l'individualisation et de l'autonomisation de la formation se développe.

Pour la CFE-CGC, cela ne doit être qu'un complément au plan de formation notamment des TPE/PME. Les employeurs doivent assumer leur responsabilité : former leurs salariés. Les évolutions de compétences et le manque d'anticipation ne doivent pas reposer sur les salariés.

Pour la CFE-CGC, la formation professionnelle est un outil au service de la compétitivité des entreprises. La CFE-CGC estime urgent de redynamiser et de redonner toute sa valeur au plan de formation des entreprises. Le plan de formation est un outil « gagnant-gagnant ». L'employeur assure l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et stratégiques de l'entreprise. Les salariés peuvent évoluer professionnellement et restent employables dans et hors de l'entreprise.

La CFE-CGC réclame :

- la négociation du plan de formation ;
- les formations comprises dans le plan de formation doivent être prises sur le temps de travail.

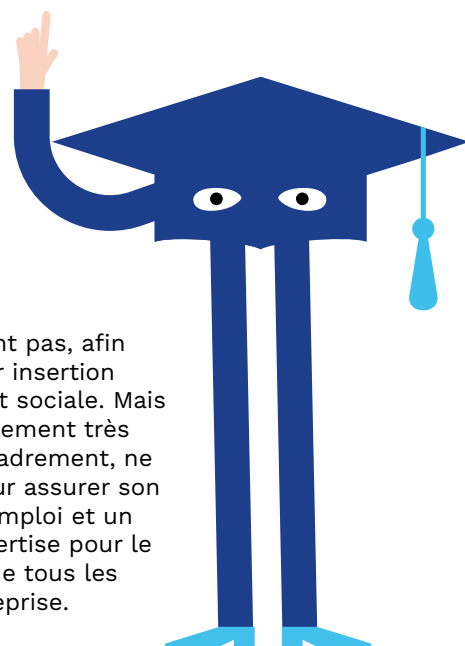
Porter une attention sur la formation du personnel d'encadrement

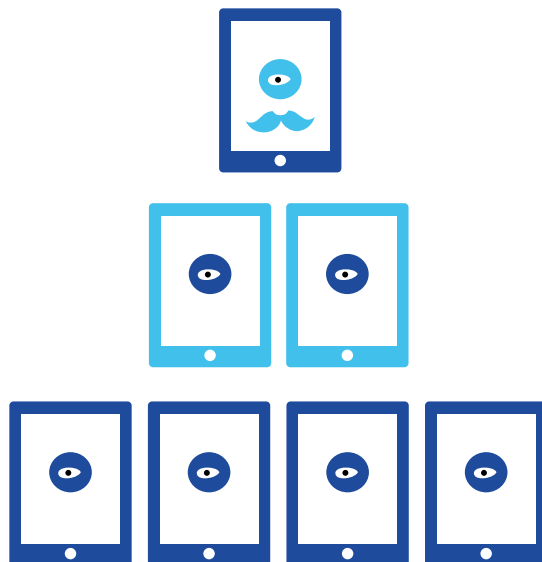
Dans les politiques publiques de formation, l'encadrement n'est jamais considéré comme prioritaire.

Les mutations technologiques rapides, les nouveaux modes de production et les process innovants sont essentiels à la compétitivité et à la performance des entreprises.

Les salariés occupant des fonctions d'encadrement doivent être en mesure d'accompagner les salariés dont ils ont la responsabilité et les évolutions des entreprises. Ils doivent donc être formés et bien formés.

Ces formations peuvent s'avérer parfois longues et coûteuses. La CFE-CGC convient qu'il faut donner une qualification professionnelle à ceux qui n'en n'ont pas, afin de permettre leur insertion professionnelle et sociale. Mais nous devons également très bien former l'encadrement, ne serait-ce que pour assurer son maintien dans l'emploi et un bon niveau d'expertise pour le plus grand bien de tous les salariés de l'entreprise.





Valoriser les outils faisant du salarié un acteur de son évolution

Veiller à l'application généralisée de l'EP et mobiliser le CEP

Pour favoriser les évolutions professionnelles, celles-ci doivent être préparées en amont, « intégrées » par la personne.

Afin de réaliser cet objectif, l'accord national interprofessionnel de 2013 et la loi du 5 août 2014 ont mis en place deux dispositifs permettant d'accompagner les individus dans leurs choix professionnels en mettant en place le cas échéant des parcours de professionnalisation. Il s'agit de l'entretien professionnel et du conseil en évolution professionnelle.

Ces deux dispositifs doivent maintenant atteindre leur vitesse de croisière.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL (EP)

Effectué tous les deux ans dans l'entreprise, cet entretien professionnel favorise l'évolution des salariés en les aidant à identifier les nouvelles compétences à acquérir en fonction de la stratégie de l'entreprise et en fixant entre l'entreprise et le salarié un parcours de formation. L'entretien professionnel est un outil essentiel de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il répond à l'objectif d'assurer de manière

préventive l'employabilité des salariés en vue d'éviter la rupture du contrat de travail ou, en cas de rupture, permettre un meilleur retour à l'emploi.

Si les grandes entreprises ont su s'approprier ce dispositif, ce n'est pas encore le cas dans les petites. Il est nécessaire de s'assurer de l'effectivité de ce droit dans les TPE/PME.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle monte en puissance de manière progressive. La CFE-CGC se félicite des efforts importants fournis, dans un laps de temps restreint, pour professionnaliser les conseillers en charge du CEP et coordonner les pratiques entre les différents opérateurs.

Cependant, il faut prendre en compte les difficultés opérationnelles qui continuent à se poser, notamment celle de l'accès à une information complète sur le marché du travail local.

Il faudra en outre être attentif à résoudre les difficultés qui se posent pour les niveaux 2 (conseil personnalisé) et 3 du CEP (accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet).

Pour la CFE-CGC, il faut communiquer plus largement sur le CEP pour que les salariés connaissent et utilisent ce droit qui a été conçu pour les aider dans leurs transitions professionnelles et pour qu'ils puissent devenir acteurs de leur parcours professionnel indépendamment de leur employeur.

Dynamiser le CPA avec un compte temps

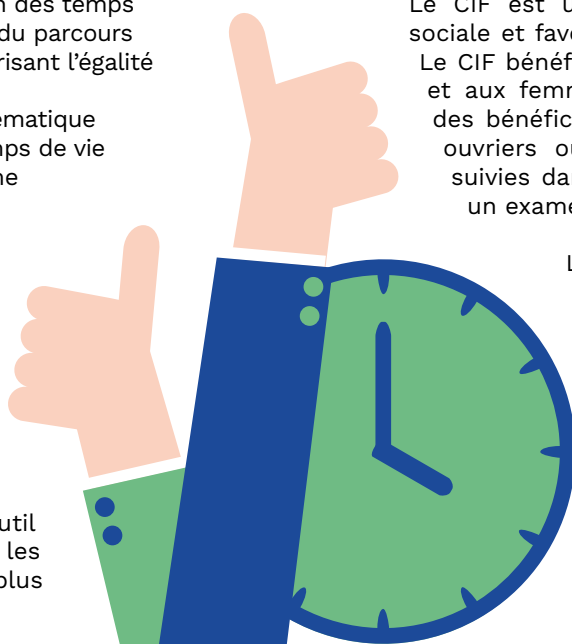
De l'annonce du dispositif du Compte personnel d'activité en 2014 à sa concrétisation législative, le CPA s'est enrichi d'avancées indéniables pour les travailleurs.

Les années qui viennent sont décisives pour faire de cet outil une réalité comprise et utilisée par tous les travailleurs au service de leur parcours professionnel et d'engagement citoyen. Convaincue par le dispositif, la CFE-CGC a porté dès 2015, lors des discussions paritaires et multipartites, une vision plus large du CPA avec la dimension de l'articulation des temps tout au long de la vie.

Depuis 1999, la Confédération CFE-CGC porte la revendication d'un Compte temps universel et transférable tout au long de la carrière, ayant pour objectif central une meilleure articulation des temps sociaux compris au sens large (temps de travail, temps familial, temps de formation, temps d'engagement associatif, politique ou syndical) et la valorisation des activités à externalités positives pour la société. Le CPA est un vecteur pertinent pour accueillir ce nouveau compte.

La création d'un tel dispositif offrirait de nombreux avantages :

- concrétiser de l'objectif affiché de donner plus d'autonomie et de liberté d'action aux personnes ;
- faire du CPA un outil offrant des possibilités nouvelles aux personnes en matière de répartition des temps sociaux tout au long du parcours professionnel et favorisant l'égalité professionnelle.
Pour rappel, la problématique de l'équilibre des temps de vie est considérée comme importante ou très importante par 93 % des salariés, et notamment 96 % des cadres et professions intermédiaires* ;
- des avantages y compris pour les entreprises elles-mêmes : outil d'attractivité pour les PME face aux plus



75 %
des cadres et professions
intermédiaires déclarent manquer
de temps pour leur vie personnelle*

grandes entreprises, mais aussi d'allègement de charges administratives voire financières.

La mise en place d'un tel dispositif nécessite de la concertation afin de cadrer les objectifs précis et les règles de fonctionnement de ce compte temps. La méthode retenue pour donner corps au contenu actuel du CPA doit être poursuivie sur ce thème. Le CPA doit être un dispositif ambitieux, porteur de droits nouveaux, et ne jamais se réduire ou être perçu comme un outil de développement de droits individuels et portables compensant ou rendant moins inhumaine la flexibilisation du droit du travail. Cette dimension « temps » contribue à cette ambition.

* Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, résultats 2015.

Consolider le CIF comme outil de promotion sociale et de transition professionnelle

Pour la CFE-CGC, le compte personnel de formation, cœur de la dernière réforme, est un complément du Congé individuel de formation (CIF).

Le CIF est un outil fondamental de promotion sociale et favorise l'égalité d'accès à la formation. Le CIF bénéficie de façon équitable aux hommes et aux femmes (respectivement 52 % et 48 % des bénéficiaires). 80 % des bénéficiaires sont ouvriers ou employés. 90 % des formations suivies dans le cadre du CIF se concluent par un examen, avec un taux de réussite de 94 %.

Le CIF est la voie privilégiée d'évolution professionnelle pour les salariés de tous niveaux de qualification. Pour la CFE-CGC, l'enveloppe financière consacrée au CIF doit être élargie.

La CFE-CGC veillera à ce que l'encadrement ne soit pas systématiquement écarté de ce dispositif pour des raisons financières.

MAINTENIR LE LIEN SOCIAL EN CAS DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ET FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI

Mobiliser les outils collectifs en cas de baisse d'activité avant des mesures de rupture du contrat de travail

L'activité partielle : la transformer en opportunité de formation des salariés

Pour la CFE-CGC, la mise en activité partielle n'est pas une simple mesure de gestion des ressources humaines de l'entreprise. L'UNÉDIC et l'État n'ont pas vocation à financer la politique RH des entreprises qui recherchent de la flexibilité.

La CFE-CGC estime qu'il est nécessaire d'utiliser ces périodes pour engager des actions de formation. Il convient donc de mettre en place tous les moyens et dispositifs permettant de faciliter ces formations via les OPCA et le FPSPP, ainsi que de rendre leur accès plus rapide et plus modulable.

La CFE-CGC regrette toutefois que la formation ne soit abordée qu'au moment de la mise en chômage partiel. Les moyens financiers prévus pour les formations en chômage partiel n'ont pas comme objectif le financement du plan de formation de l'entreprise qui aurait dû être mis en place avant le chômage partiel, dans le cadre notamment d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les accords de maintien dans l'emploi : un pari collectif

En 2013, la CFE-CGC a fait le pari de créer un dispositif alternatif à la rupture du contrat de travail dans le but de tout faire pour préserver l'emploi en amont.

Cette volonté n'est pas anodine, car elle constitue un changement de philosophie, de culture.

Les accords de maintien dans l'emploi sont des dispositifs équilibrés. En contrepartie des efforts demandés aux salariés, l'employeur s'engage à maintenir l'emploi mais également à fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

Cela correspond aux revendications de la CFE-CGC. En effet, pour la CFE-CGC, les efforts des salariés doivent être partagés avec les dirigeants et les actionnaires, comme doivent l'être les bénéfices en cas de succès de l'opération.

Le licenciement économique : ultime mesure

En cas de baisse d'activité, la CFE-CGC prône le maintien du lien social entre le salarié et l'entreprise. C'est pour cette raison que la CFE-CGC a signé l'ANI du 11 janvier 2013, qui contenait les accords de maintien dans l'emploi, la négociation du PSE et le régime unique d'activité partielle.

Fidèle à cette logique, la CFE-CGC fait du recours à l'activité partielle et le cas échéant à la négociation d'accord de sauvegarde de l'activité et de l'emploi, un préalable avant toute procédure collective de licenciement économique. Ces dispositifs permettent à l'entreprise de retrouver une souplesse dans un contexte économique délicat utilisant d'autres variables d'ajustement que les seuls effectifs. Dans le même temps, ces dispositifs prévoient des garanties individuelles et collectives pour les salariés. Le licenciement ne doit pas être un acte anodin : il doit donc être mobilisé en dernier recours.



Assurer une indemnisation chômage assurantielle et financée équitablement

La CFE-CGC est consciente que la solidité du régime dépend en partie de sa pérennité financière. Un régime d'assurance chômage fort nécessite une gestion raisonnée. Mais attention : la recherche d'économie ne doit pas se faire à n'importe quel prix !

Durant les deux dernières négociations, la CFE-CGC est restée fidèle à trois principes.

- 1 Un régime d'indemnisation chômage paritaire.
- 2 Une indemnisation de qualité participe à la sécurisation des parcours professionnels et est garante d'un retour rapide à l'emploi durable. Ainsi, la CFE-CGC défend le caractère assurantielle du régime d'assurance chômage dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation.

La CFE-CGC n'acceptera pas de nouvelles mesures spécifiques catégorielles défavorables à l'encadrement.

- 3 Si tant est que des économies doivent être réalisées, la véritable équité est de faire supporter le poids des économies du régime sur l'ensemble des acteurs de l'assurance chômage (salariés, demandeurs d'emploi et entreprises). En effet, lorsque des efforts sont nécessaires, l'ensemble des acteurs doivent être mis à contribution. Il apparaît paradoxal de demander à l'acteur le plus fragile du régime d'être l'unique contributeur des économies au régime d'assurance chômage comme ce fut le cas avec la convention de 2014.

LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR RÉTABLIR LES COMPTES DE L'UNÉDIC DE FAÇON STRUCTURELLE

- Le déficit de l'assurance chômage est essentiellement le résultat d'une utilisation abusive des contrats de très courte durée. Il est donc inévitable de prendre des mesures visant à lutter contre cette prolifération. La CFE-CGC propose de modifier les cas de recours aux contrats de très courtes durées et de mettre en place un système d'« experience rating » :

- Réserver tout contrat de moins d'un mois à l'intérim pour permettre le développement d'un CDI intérimaire, lequel permettrait de sécuriser les droits des salariés concernés et de limiter le recours au régime d'assurance chômage.

- « Expérience rating » : ce dispositif consiste à faire supporter à chaque employeur les coûts qu'il engendre pour le régime. Il s'agirait de faire évoluer ses cotisations en fonction de ce coût. Il s'agirait d'une application stricte du principe assurantiel, avec toutefois une partie de mutualisation.

- Autre possibilité pour rétablir les comptes : une augmentation temporaire des ressources via le déplafonnement total des cotisations et des allocations. Paradoxalement, un déplafonnement total des cotisations rapporterait beaucoup plus qu'un plafonnement des allocations.

Un déplafonnement total rapporterait, selon l'Unédic, entre **700 et 800 millions d'euros.**

- La convention de 2014 a mis en place un différé spécifique pouvant aller jusqu'à 180 jours pour les demandeurs d'emploi qui percevaient des indemnités de rupture supra-légales. La CFE-CGC s'est toujours opposée à cette mesure en ce qu'elle consiste à décaler le paiement des indemnités chômage de manière excessive et donc de pénaliser fortement ces demandeurs d'emploi.

À défaut de pouvoir supprimer ce différé, la CFE-CGC a demandé de prendre en compte uniquement la partie supra-conventionnelle et que, durant cette période de carence, les demandeurs puissent au minimum cotiser pour leur retraite.

Garantir l'efficacité du service public de l'emploi

La CFE-CGC souhaite l'amélioration du service de l'emploi, impliquant notamment Pôle emploi, l'APEC, l'AFPA et tous les opérateurs concernés.

La CFE-CGC estime que l'État doit s'engager et financer plus massivement Pôle emploi, ce qui n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle.

La CFE-CGC considère que le service fourni par Pôle emploi doit s'adapter et répondre de manière précise à la situation et aux besoins du demandeur d'emploi, notamment en matière de formation professionnelle mais aussi aux besoins du territoire.

La marge de manœuvre accordée aux directeurs régionaux va dans ce sens.

Cette régionalisation de l'action de Pôle emploi nous amène à nous interroger sur la manière d'assurer une cohérence nationale des formations financées, tout en répondant aux besoins du territoire. Il faut éviter que chaque région agisse sans se soucier des besoins des autres territoires. Il ne faudrait pas empêcher un demandeur d'emploi de se former sous prétexte que cela ne répond pas aux besoins de sa région alors qu'il y a une forte demande dans la région voisine. Il faut donc que soit effective la fongibilité régionale des formations.

La CFE-CGC estime également que l'AFPA doit établir des passerelles avec Pôle emploi pour la formation de certains publics afin d'assurer la formation des demandeurs d'emploi. L'EPIC créé en 2017 doit prendre toute sa place.

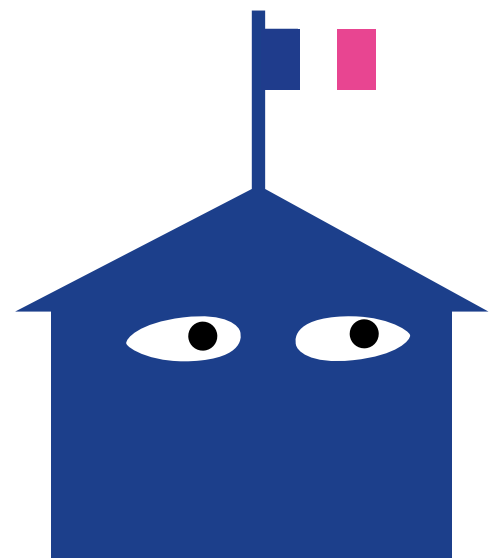
Assurer la réactivité de la formation des chômeurs

La formation des demandeurs d'emploi est un enjeu national. Les réformes successives ont permis de créer des dispositifs tels que la POE (Préparation opérationnelle à l'emploi) et le CPF (Compte personnel d'activité). Le financement par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) permet leur développement.

Pour assurer un retour rapide à l'emploi, il faut par contre réduire drastiquement les délais d'entrée effective en formation.

À ce titre, l'individualisation des parcours de formation permet au demandeur d'emploi d'avoir rapidement une formation qui correspond parfaitement à ses besoins.

L'offre de formation doit s'adapter aux besoins du marché du travail. Pour ce faire, la formation par module ou bloc de compétences est une voie à développer. L'objectif étant de favoriser le retour à l'emploi durable du salarié le plus rapidement possible.



METTRE EN AVANT LA PLUS-VALUE DU PARITARISME DANS LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le domaine de la formation professionnelle

La CFE-CGC est contre de nouvelles évolutions législatives imposées sur la formation professionnelle. Si l'on veut avoir de vrais bénéficiaires, il faut laisser du temps aux acteurs pour stabiliser les systèmes et les organisations.

Pour la CFE-CGC, il est évident que le système doit continuer à évoluer dans l'avenir, mais après de vraies évaluations des dispositifs mis en place.

Par souci d'équité, la CFE-CGC ne souhaite pas élargir le champ d'intervention des régions dans le domaine de la formation et de l'emploi. Si le niveau régional (voire infrarégional) est pertinent pour mener des actions au plus proche des besoins des territoires, un pilotage national est toujours nécessaire. Cela permet d'assurer la cohérence des politiques menées, mais aussi d'assurer l'égalité des citoyens en termes d'accès aux services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

L'APEC : un modèle sans cesse renouvelé

Les cadres représentent une part de plus en plus importante de la population salariée.

Leurs métiers font appel à des savoir-faire particuliers : animation et gestion d'équipe, sens des responsabilités, capacité d'analyse, prise de décisions, résolutions de problèmes. Il leur est demandé de plus en plus d'investissement et d'implication dans leurs missions.

Du fait de leurs spécificités, les cadres doivent bénéficier d'un accompagnement adéquat. L'APEC, organisme dédié aux cadres, est à même de réaliser cet accompagnement spécifique.

Mais, pour la CFE-CGC, l'APEC ne doit pas se contenter d'être « un Pôle emploi cadre ». Elle doit s'inscrire dans la sécurisation des parcours professionnels.

En effet, il est plus efficace d'intervenir en amont en anticipant les évolutions et les difficultés afin d'éviter le chômage, qu'à la suite de la rupture du contrat de travail. Cela nécessite d'avoir une approche globale de la gestion de carrière professionnelle. Ainsi, il convient de pouvoir intervenir à tous les moments de la carrière professionnelle du cadre.

L'ensemble des services qu'offre l'APEC permet une gestion de carrière de « A à Z » puisqu'elle peut intervenir, à la demande du salarié et de l'entreprise, à toutes les étapes de la vie professionnelle et dans différents domaines : recherche du premier emploi (cet accompagnement est indispensable pour aider à l'insertion professionnelle des jeunes, particulièrement touchés par le chômage), conseils aux salariés, placement, aide à la reconversion, construction de projet professionnel. Aucun autre organisme privé ou public ne propose aujourd'hui l'intégralité de ces services.

Véritable valeur ajoutée de l'APEC, son expérience et son expertise dans ce domaine sont aujourd'hui incontestables.

L'APEC agit comme « un conseiller en sécurisation des parcours professionnels ». Elle constitue ce lieu unique où le cadre trouve toutes les informations et tous les conseils nécessaires pour gérer sa carrière.

Ce savoir-faire est le cœur de métier de l'APEC et constitue sa mission d'intérêt général. La CFE-CGC ne peut qu'inciter l'APEC à mieux communiquer sur les offres de services qu'elle met à la disposition des cadres pour leur gestion professionnelle tout au long de leur parcours.

L'assurance-chômage : un paritarisme éprouvé

La CFE-CGC défend un paritarisme, au sein de l'assurance chômage, indépendant des discours politiques parfois stigmatisant. À l'heure où il est de bon ton de le critiquer, la CFE-CGC tient à rappeler que le paritarisme a su démontrer son efficacité et sa maturité.

Les décisions politiques prises par les partenaires sociaux dans les différentes conventions d'assurance ont permis au régime de jouer pleinement son rôle d'amortisseur social. En effet, sans le régime d'assurance chômage la crise économique de 2008 aurait sans doute été plus « douloureuse ».

Ainsi, le passage à une durée d'affiliation minimum de 4 mois, a permis la prise en charge de demandeurs d'emploi supplémentaires, notamment des jeunes, premières victimes de la crise, qui étaient auparavant exclus de l'indemnisation chômage. La simplification des règles de chômage partiel a permis aux entreprises de ne pas licencier. Dernièrement, les droits rechargeables ont permis

d'éviter à certains demandeurs d'emploi de tomber en fin de droits.

Par ces différentes mesures, les partenaires sociaux ont su utiliser le régime pour amortir la crise et accepter que certaines dépenses étaient nécessaires.

Mais les partenaires sont responsables et conscients que pour avoir un régime solide, il faut contrôler le déficit. Un régime d'assurance chômage fort nécessite une gestion raisonnée. Ainsi les partenaires sociaux ont su prouver à maintes reprises leur sens des responsabilités. Régulièrement, ils ont négocié des mesures « difficiles » dans l'intérêt du régime. Elles sont le résultat de concessions réciproques. On peut notamment rappeler l'augmentation des cotisations pour les contrats courts, la surcotisation exceptionnelle sur les cadres (1993), la dégressivité, le mode de calcul du différé spécifique. Quelle que soit leur efficacité ou leur pertinence ces mesures ont été prises dans un souci de bonne gestion du régime.





ÉCONOMIE, INDUSTRIE, DÉVELOPPEMENT DURABLE-RSE, LOGEMENT

POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET PERFORMANTE 40

- Remettre sous contrôle l'économie mondialisée 40
- Renforcer la compétitivité des entreprises 41
- Favoriser le long terme 44

POUR UNE CROISSANCE DURABLE QUI PROFITE À TOUS 50

- Répartir plus justement les richesses issues du travail 50
- Redonner du pouvoir d'achat via la fiscalité 53
- Avoir une politique du logement plus efficace 54



POUR UNE CROISSANCE DURABLE ET PERFORMANTE

Remettre sous contrôle l'économie mondialisée

La mondialisation croissante de l'économie l'a éloignée d'une économie de marché responsable et durable. Le rôle de l'économie est d'abord de fournir des biens et des services utiles et nécessaires aux populations, et non de tirer le maximum de profits au bénéfice d'un nombre de plus en plus réduit. L'économie et les entreprises sont régies par des équilibres qu'il est indispensable de préserver. La CFE-CGC propose de renforcer la régulation économique au niveau international, européen et national pour retrouver le sens du long terme.

Les échanges étant mondialisés, il faut définir rapidement un corpus de règles de haut niveau au niveau international, via un plan d'action spécifique sous l'égide de l'ONU et des institutions internationales. De telles règles, simples et transparentes, favoriseraient l'essor de l'économie réelle. L'Union européenne doit être le moteur de cette régulation et en faire la promotion dans les instances internationales.

La CFE-CGC préconise :

- l'interdiction des activités spéculatives qui ne créent aucune richesse et déséquilibrent gravement le fonctionnement de l'économie, mondiale en générant des crises graves à répétition ;
- la comptabilisation objective et la taxation de la valeur ajoutée sur le lieu de sa réalisation ;
- la définition d'un panier de monnaies pour les transactions internationales : il inclurait les monnaies des économies les plus importantes (dollar, euro, yuan) avec une pondération liée à la force des économies afin de réduire les conséquences économiques et industrielles néfastes des politiques monétaires et des fluctuations du cours des monnaies.

Au niveau européen, il est nécessaire de réconcilier les citoyens européens avec un véritable projet politique européen porteur d'avenir, incluant :

- une politique économique et sociale cohérente dans le périmètre de la zone euro : politiques d'investissements et fiscales coordonnées et convergentes, afin de mettre fin aux pratiques de concurrence fiscale et sociale internes ;
- une règle de juste retour des aides au développement consenties par l'Union européenne pour favoriser le marché intérieur sur le modèle d'un « Buy European Act » ;
- un rôle moteur sur la transition vers une économie plus durable et préservant l'environnement, accompagné du déploiement de règles permettant d'éviter le dumping social et environnemental international ;
- Reformuler la finalité des entreprises via la définition précise et non-ambiguë de leur « intérêt social » : celui-ci vise la pérennité de l'entreprise et l'intérêt général équilibré de ses parties prenantes, au premier rang desquels ses salariés, ses actionnaires, ses clients, ses fournisseurs et les collectivités où elle est implantée.

La recherche du profit maximum pour les dirigeants et les actionnaires de l'entreprise au détriment des autres parties prenantes n'est pas conforme à son intérêt social.

Au niveau français, la CFE-CGC souhaite :

- protéger le savoir-faire collectif des salariés. La CFE-CGC propose de reconnaître une valeur temporelle au capital de savoir-faire collectif de l'entreprise (et pas seulement une valeur financière instantanée) et d'attacher à l'ensemble des salariés d'une entreprise (ou de leur entité économique autonome) un droit à protection de ce savoir-faire collectif dans le respect de l'intérêt social. Négocié de manière obligatoire au niveau de l'entreprise, il pourrait lui être associé une durée minimale d'exploitation

exclusive des inventions au sein des unités inventrices avant que leur exploitation puisse être délocalisée. C'est une mesure gagnant-gagnant : plus les salariés innoveront, plus ils contribueront à assurer leur avenir collectif dans leur bassin d'emplois ; l'entreprise bénéficie en retour de salariés motivés pour innover et la faire progresser ;

- renforcer les règles de maîtrise des transferts technologiques, de protection de nos actifs et infrastructures stratégiques.

Renforcer la compétitivité des entreprises

Pour la CFE-CGC, seule une politique publique ambitieuse favorisant la montée en gamme des produits français associée à des dispositions permettant de gérer cette transition dans le contexte d'une monnaie commune (l'euro) peut permettre de remédier de façon durable à notre problème de compétitivité. La CFE-CGC propose donc une série de mesures en ce sens.

Redéployer les allègements de cotisations sociales patronales sur l'ensemble des salaires

Actuellement, les politiques de baisse du coût du travail ciblent majoritairement les bas salaires :

- allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC (coût de 22 Mds d'euros) ;
- allègements de cotisations sociales patronales sur la famille pour les salaires inférieurs à 3,5 SMIC dans le cadre du pacte de responsabilité (coût de 9 Mds d'euros) ;

- CICE pour les salaires inférieurs à 2,5 SMIC (coût de 22 Mds d'euros).

Pour la CFE-CGC, il convient de faire évoluer ces dispositifs ciblés - totalement, ou en grande partie - sur le travail peu rémunéré afin de permettre la montée en gamme de l'économie française, surtout compte tenu des montants engagés (53 milliards d'euros par an). Les secteurs d'activité exportateurs, avec des salaires moyens plus importants du fait d'un niveau de qualification plus élevé, doivent bénéficier de ces aides pour redresser notre commerce extérieur.

Il est clair que les politiques de baisse du coût du travail ciblées sur les bas salaires ne répondent pas aux enjeux à long terme de notre économie. Le millefeuille actuel de dispositifs en faveur de la baisse du coût du travail n'améliore pas la visibilité des entreprises. Entre deux dispositifs allégeant les cotisations sociales patronales mais avec des seuils différents et un crédit d'impôt... impossible de s'y retrouver !

Pour remédier à la fois au problème de ciblage de ces trois dispositifs et à leur complexité, la CFE-CGC propose donc de redéployer progressivement ces allègements de cotisations sociales patronales sur l'ensemble des salaires via un étalement planifié sur 3 ans.

Concrètement, il s'agit de remplacer à terme ces dispositifs par une suppression totale des cotisations patronales sur la famille (pour un coût de 44 Mds d'euros) et une diminution d'un point de cotisation patronale sur la maladie (pour un coût de 9 Mds d'euros). La branche famille et la branche maladie relèvent de la solidarité nationale : elles n'ont donc pas vocation à être financées par le travail.

Notre proposition conduit à réallouer les allègements de cotisations sociales patronales qui pèsent sur le travail pour qu'ils concernent tous les salariés et qu'ils soient plus lisibles. Nous accordons une attention particulière à ce que cela soit entièrement compensé pour la branche Famille et la branche Maladie. Dans la mesure où les 53 milliards d'euros actuellement dépensés sont déjà financés, il suffirait de flécher correctement et strictement leur financement vers ces deux branches de la protection sociale.

Intensifier les efforts entrepris pour relancer l'investissement industriel

Les politiques de soutien de l'investissement industriel produisent des effets à long terme. Après plusieurs années de quasi-stagnation, l'investissement des entreprises non-financières semble enfin redémarrer (+ 4,3 % en 2016 d'après les premières estimations). Pour la CFE-CGC, il est donc important de poursuivre les efforts entrepris depuis quelques années. La prise de conscience

politique de la nécessité d'une réindustrialisation de la France est relativement récente. Attention à ne pas défaire les dispositifs qui commencent à porter leurs fruits.

- La CFE-CGC préconise une pérennisation de la Banque publique d'investissement (BPI) et des Programmes d'investissements d'avenir. Les efforts déjà déployés pour faire connaître et rendre accessibles les dispositifs de financements publiques (aides à l'innovation, aides à l'exportation ...) doivent être poursuivis notamment vis-à-vis des TPE et PME.
- De même, la CFE-CGC est attachée au maintien du Conseil national de l'industrie et de ses Comités stratégiques de filières, véritables lieux de dialogue social et de structuration de nos principales filières industrielles.
- La CFE-CGC recommande de privilégier les dispositifs de soutien à l'investissement bien ciblés plutôt que des dispositifs trop généraux qui poursuivent plusieurs objectifs. Donner aux entreprises la possibilité de sur-amortir certains investissements ou de les amortir plus rapidement a un réel effet incitatif et peut déclencher la décision d'investissement. Un renforcement des aides destinées à accélérer la transition numérique des TPE/PME doit également figurer parmi les priorités industrielles du prochain quinquennat (intensification du projet Industrie du futur, en lien avec l'association Alliance industrie du futur).

Pour que tous ces dispositifs de soutien à l'investissement et à l'innovation soient pleinement efficaces, il est primordial de s'assurer que les investissements soient réalisés avec comme objectif principal un maintien ou un développement

Un secteur porteur : la transition énergétique et écologique

Pour la CFE-CGC, la transition énergétique doit être un enjeu majeur du prochain quinquennat. La CFE-CGC recommande donc :

- la mise en œuvre des programmes AMI (Appels manifestation d'intérêt) initiés par les pouvoirs publics pour le développement de nouvelles filières industrielles d'avenir (biocarburants EMR, H2, stockage énergie, véhicules et réseaux intelligents, usines et TGV du futur, ...);
- la création de fonds de soutien (subvention, aide...) aux programmes de recherche et développement orientés vers la transition écologique ;
- l'utilisation du levier fiscal pour stimuler davantage l'innovation dans les entreprises ne disposant pas de moyens, mais qui sont porteuses de projets d'avenir et/ou de ruptures technologiques permettant à la France de conforter son excellence industrielle ;
- une formation professionnelle qui sensibilise aux enjeux de la reconquête de la biodiversité, de l'équilibre des ressources naturelles. La formation professionnelle doit anticiper les technologies d'avenir qui fourniront à terme les énergies durables nécessaires à notre planète, dans la continuité des engagements de la COP 21.

de l'activité en France. Cette question est particulièrement sensible pour le Crédit impôt recherche (citons l'exemple récent d'une entreprise high-tech qui, après avoir bénéficié de plusieurs dizaines de millions d'euros de CIR a décidé, en 2016, de fermer tous ses centres R&D en France !).

D'un point de vue fiscal, plusieurs mesures peuvent encourager les entreprises à investir en France, et ainsi améliorer l'attractivité de notre pays. La transformation du CICE en allègements de cotisations sociales patronales va dans ce sens. Une baisse du taux d'imposition sur les sociétés (IS) à 25 % d'ici à 2020, afin de se rapprocher de la moyenne de l'Union européenne (22 %), selon une trajectoire fondée sur un calendrier prévisible, permettrait également de poursuivre un tel objectif. Il est totalement contreproductif d'afficher un taux facial si élevé pour un rendement net si faible.

En conclusion, la CFE-CGC milite pour que les dispositifs de soutien à l'investissement incluent des clauses assurant le retour sur investissement des aides consenties vers la collectivité nationale.

Créer une Cotisation sociale sur la consommation (CSC)

Au-delà des mesures précédentes visant à favoriser une montée en gamme de l'économie française, la CFE-CGC propose de transférer une partie des cotisations sociales maladie finançant la solidarité vers une cotisation assise sur la consommation : la CSC.

L'objectif de notre proposition est double :

- assurer des recettes durables et croissantes pour financer la protection sociale tout en permettant aux entreprises de répercuter la baisse des cotisations sociales patronales maladie sur leurs prix de vente HT pour améliorer leur compétitivité ;
- favoriser leur développement.

La CFE-CGC propose de supprimer :

- 1,89 point de cotisations sociales patronales maladie (pour un montant de 15,7 Mds d'euros) ;
- 0,75 point de cotisations sociales salariales maladie (pour un montant de 6,2 Mds d'euros).

La baisse de 1,89 point de cotisations patronales offre la possibilité aux entreprises d'arbitrer entre baisse du prix HT (rendue possible par la baisse du coût du facteur travail) et augmentation de leurs marges (en cas de maintien du prix HT). L'amélioration de la compétitivité des entreprises

sera optimale si elles optent majoritairement pour une baisse du prix HT afin de conquérir de nouveaux marchés à l'exportation, ou si elles utilisent l'augmentation de leurs marges pour investir à long terme (amélioration de la qualité du produit, du service après-vente, R&D ...).

L'impact sur le consommateur sera d'autant plus faible que les entreprises reporteront la baisse des cotisations sociales patronales sur le prix de vente. Dans le cas contraire, l'augmentation des prix devrait de toute façon être modérée en période d'inflation quasi nulle.

La baisse de 0,75 point de cotisations salariales permet une hausse du salaire net pour les salariés. La CFE-CGC tient en effet à ce que les salariés puissent bénéficier également de cette réforme.

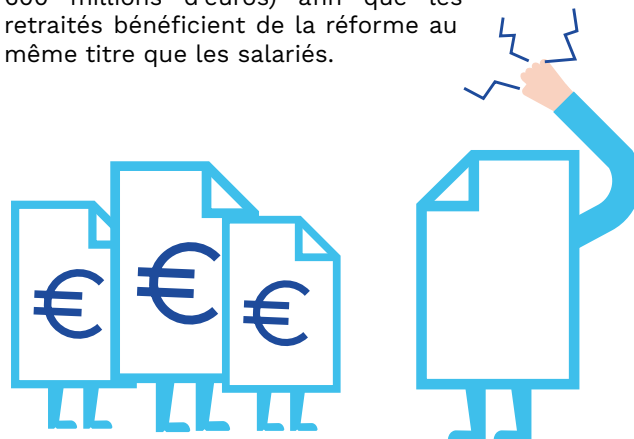
Pour financer ces suppressions, la CFE-CGC propose de créer une cotisation sociale assise sur la consommation. Concrètement, il s'agit de relever la TVA de 3 points (pour un gain de 22,5 Mds d'euros) et d'affecter ces nouvelles recettes à la protection sociale.

Pour ne pas pénaliser les ménages aux revenus les plus faibles, la CFE-CGC ne cible ni le taux super réduit à 2,1 %, s'appliquant aux médicaments, ni le taux réduit à 5,5 %, qui touche les biens de première nécessité - et en premier lieu, l'alimentaire.

La CFE-CGC propose en conséquence d'agir sur le taux de TVA normal (20 % -> 23%) et le taux de TVA intermédiaire (10 % -> 13 %).

Afin d'en évaluer concrètement l'impact, la CFE-CGC considère que la mise en place de ce dispositif doit être progressive. Elle pourrait, par exemple, intervenir sur trois ans (1 point de hausse de TVA par an) avec une priorité donnée à la baisse des cotisations sociales salariales la première année.

Cette baisse pourrait s'accompagner d'une suppression de la cotisation maladie de 1 % sur les retraites complémentaires (pour un coût d'environ 600 millions d'euros) afin que les retraités bénéficient de la réforme au même titre que les salariés.



|||||

Faire de la RSE un facteur de compétitivité

|||||

LE RÔLE DU DIALOGUE SOCIAL

Une politique RSE visible, crédible et soutenue par le dialogue social est un atout de conquête et de fidélisation des clients, de maîtrise des risques et, par là même, facteur de compétitivité.

La Responsabilité sociale des entreprises (RSE) enrichit le dialogue social par les valeurs qu'elle diffuse ; les acteurs du dialogue social, quant à eux, apportent leurs compétences qui aident à l'établissement de relations solides avec les parties prenantes.

Les outils qui contribuent à la construction et à l'amélioration des politiques de RSE doivent donc être développés :

- le reporting social et environnemental, qui donne plus de visibilité à la politique RSE, dans une dimension normative, éthique, et qui permet de déterminer les zones d'engagement et de progrès à construire ;
- la base de données économiques et sociales, qui offre une dimension prospective, notamment sur les performances économiques et sociales.

LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN

Échanger sur la qualité, le sens, la reconnaissance du travail permet de remettre le travail, au cœur du dialogue social. La mise en œuvre de politiques de qualité de vie au travail, en mobilisant et en motivant les salariés tout en préservant leur santé, concourt à améliorer la performance et la compétitivité de l'entreprise.

La qualité de vie au travail est une composante indissociable de la RSE dont les salariés sont une partie prenante fondamentale, constituant un atout majeur du développement économique et social des entreprises.

La CFE-CGC fait de la qualité de vie au travail un axe d'action fort à travers la dispense de formations, notamment.

Les leviers de développement humain participent à la politique de RSE et nécessitent d'être travaillés. C'est le cas de la formation, de la GPEC, de l'anticipation de la mutation des activités économiques par un accompagnement des transitions professionnelles et par le développement de passerelles entre les filières. L'impact du numérique sur tous les métiers et la mondialisation imposent aux accords de branche relatifs à la GPEC ainsi qu'à la formation professionnelle, d'inclure la démarche RSE dès la formulation de leurs préambules. Toute politique de RSE ancrée dans la valorisation quotidienne des salariés est source de performance et de compétitivité.



Favoriser le long terme



La CFE-CGC considère, plus que jamais, qu'une vision à long terme est indispensable pour un développement durable et harmonieux de notre pays. La France et l'Europe ont de nombreux atouts qu'il convient de développer via des politiques publiques fortes et guidées par le long terme, au-delà des échéances électorales. Il faut redonner à l'État son rôle de prescripteur des politiques de long terme au bénéfice de l'intérêt général.

des actionnaires et des dirigeants. Il est donc indispensable de prendre des mesures permettant de revenir à une gouvernance responsable.

LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS AU CŒUR D'UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

Les administrateurs salariés sont les relais de la voix des salariés dans les instances de gouvernance où s'élabore la stratégie et où les choix et décisions qui engagent l'avenir de l'entreprise et des salariés sont construits.

|||||

Développer une gouvernance responsable

|||||

La gouvernance des entreprises, en particulier les plus grandes, a fortement dérivé. L'intérêt social a été progressivement détourné vers le seul intérêt

L'administrateur salarié apporte, en effet, un éclairage spécifique de par sa connaissance de la réalité industrielle, économique et sociale de l'entreprise, qui dépasse l'horizon de la seule performance financière et permet d'influencer les

décisions avec davantage de préoccupation du long terme. Il est donc le garant de l'intégration de la RSE dans la gouvernance des entreprises.

- La CFE-CGC milite pour un élargissement, au tiers, de la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance.
- Compte tenu du positionnement particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, elle défend l'idée qu'un des sièges soit réservé aux cadres.

LA DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Pour la CFE-CGC, la détermination des éléments de rémunération doit demeurer une décision du conseil d'administration en accord avec une gouvernance responsable :

- rendre obligatoire la création d'un comité de rémunération qui permettrait aux actionnaires de prendre une décision éclairée et légitimée et non-arbitraire en matière de rémunération ;
- ouvrir le CA à davantage d'administrateurs salariés pour faciliter la défense de l'exemplarité sociale de l'entreprise, le CA devant proposer à l'Assemblée générale la rémunération des dirigeants, puis l'entériner ;
- susciter une présence plus large des administrateurs salariés dans les comités de rémunération tout en veillant à ce que ceux-ci respectent leur rôle, à savoir préparer les travaux du Conseil d'administration sans empiéter sur ses prérogatives. Cela est d'autant plus nécessaire que certains sujets, considérés comme sensibles, sont souvent traités hors de leur présence dans le cadre d'un « pré-conseil » ;
- définir des règles de rémunération maximale raisonnable, fonction en particulier des rémunérations de l'ensemble des autres salariés et de leur évolution ;
- imposer que les critères extra-financiers représentent plus de 50 % de la rémunération variable et que les critères financiers soient cohérents avec les cycles économiques de l'entreprise. La rémunération variable ne devrait pouvoir être versée que quand la démonstration de la tenue des objectifs est acquise ;
- abroger les systèmes de retraite à prestations définies (retraites chapeau) qui sont le régime le plus contraire à l'exemplarité.

LE RÔLE DU MANAGEMENT

La démarche RSE ne peut se déployer durablement et efficacement que si elle est portée par la ligne managériale.

La CFE-CGC préconise donc :

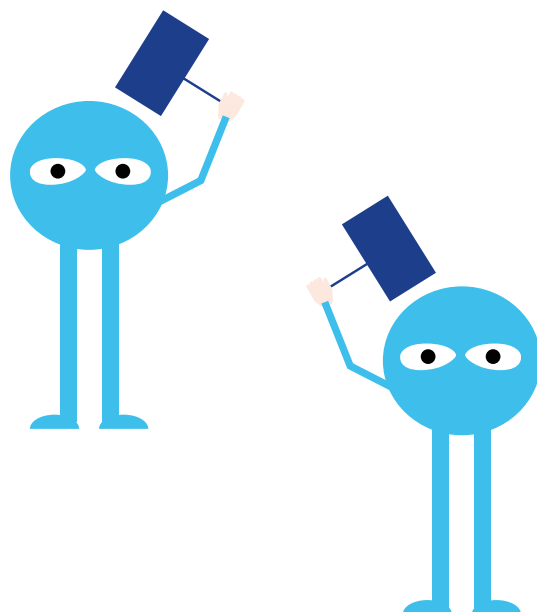
- de restituer des marges de manœuvre au management intermédiaire et de co-construire un nouveau pacte social avec l'encadrement. Le management de proximité doit disposer d'une réelle autonomie pour déployer un management responsable et innovant, répondant aux attentes des salariés ;
- d'inclure dans les formations des futurs ingénieurs et techniciens, des universitaires, un module RSE à l'instar de ce qui existe déjà dans les programmes d'enseignements de grandes écoles.

LE RÔLE DES TERRITOIRES

La CFE-CGC considère les territoires :

L'administrateur salarié est le garant de l'intégration de la RSE dans la gouvernance des entreprises.

- comme des espaces de construction pour ancrer la politique RSE localement (approche descendante) ;
- comme des espaces de contribution pour prendre en compte les enjeux de leurs territoires dans leur démarche RSE (approche ascendante) ;
- comme des opportunités de modèles d'expériences RSE qui se partagent localement (approche horizontale).



Encourager une autre manière d'entreprendre

Dans un contexte où l'accès à l'emploi se fait toujours plus difficilement, l'Économie sociale et solidaire (ESS) propose d'autres manières de travailler tout en répondant aux besoins économiques et sociaux.

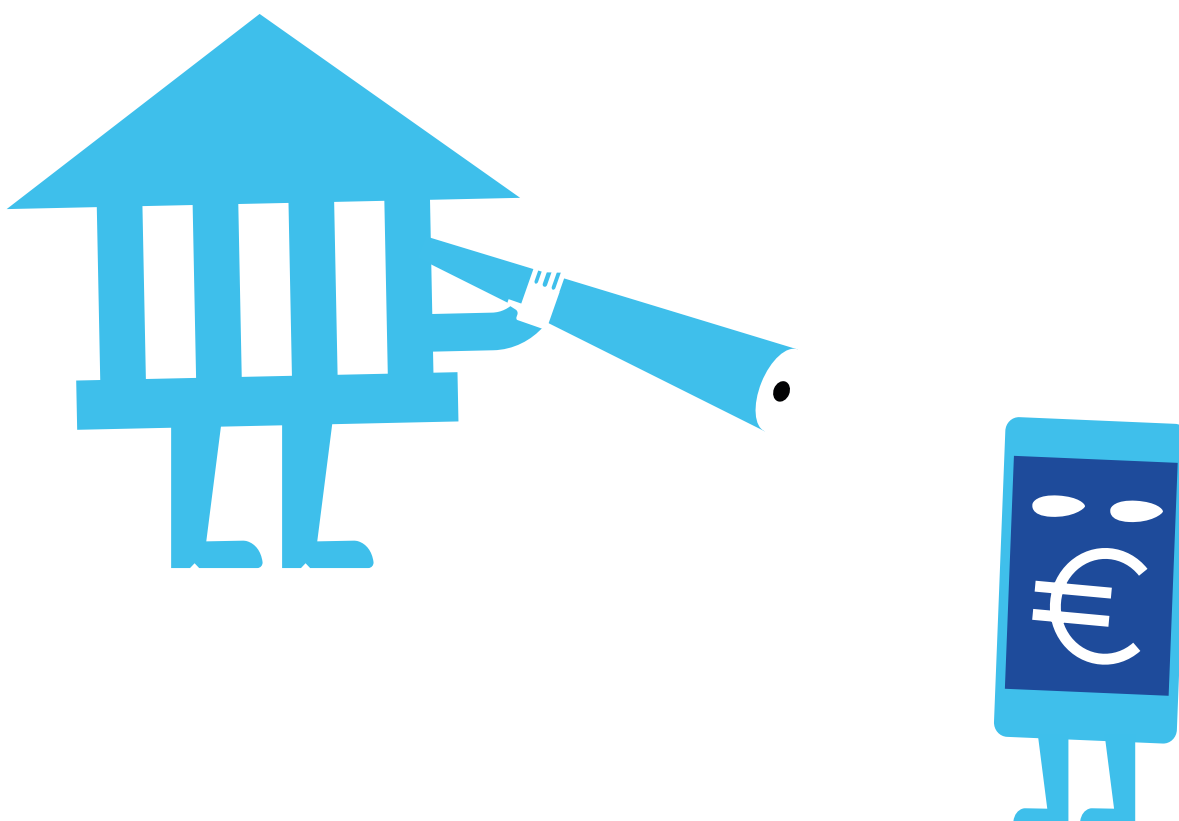
Pour la CFE-CGC, entreprendre différemment, dans le cadre d'un système coopératif et participatif, tout en plaçant l'humain au cœur de l'économie, représente un modèle viable et fiable qu'il convient d'encourager, de reconnaître et de consolider. L'ESS constitue un modèle d'ancrage sur notre territoire des activités et des emplois qui y sont associés et participe ainsi à la structuration des territoires.

Aussi, l'enjeu consiste à permettre le développement d'entités dont l'objectif ne soit pas la seule maximisation de la valeur créée au profit de l'actionnariat, et dont le modèle de gouvernance associe l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (salariés, fournisseurs, clients, collectivités, actionnaires, etc) à ses décisions stratégiques.

Impliquer davantage les salariés dans le partage de la valeur ajoutée

Pour la CFE-CGC, la valeur ajoutée créée par les entreprises résulte en grande partie du travail et de l'investissement des salariés. Or une juste répartition de la valeur ajoutée ne doit pas oublier les investissements ! Les salariés étant particulièrement attachés à la pérennité de leur entreprise, il est particulièrement important de leur permettre de s'exprimer sur l'allocation faite de la valeur ajoutée. Nous souhaitons donc aller plus loin et faire des salariés, via leurs représentants dans les entreprises, une des parties prenantes lors des discussions sur la répartition de la valeur ajoutée.

Nous considérons que la consultation obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, GPEC, l'orientation de la formation ne va pas suffisamment dans ce sens. Nous demandons à ce que la consultation soit élargie au partage de la valeur ajoutée. Pour cela, les membres du comité d'entreprise pourront disposer de toutes les informations nécessaires (montant de la valeur ajoutée, des dividendes, de la rémunération des dirigeants, celle des salariés, intérêts d'emprunt, investissements, etc.). Ils pourront également avoir recours à une formation économique et financière spécifique ainsi que d'avoir recours à un expert.



Réorienter l'épargne des Français pour reconquérir le capital de nos grandes entreprises

Il est essentiel, pour la collectivité nationale, de reconquérir une part substantielle du capital de nos entreprises afin de s'affranchir de la gestion de plus en plus financière et court termiste des dirigeants des grandes entreprises.

RÉFLÉCHIR À UN COMPARTIMENT DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE QUI FINANCE LES ENTREPRISES

La CFE-CGC constate qu'il est indispensable d'organiser et de déployer un mécanisme permettant de transmettre une part significative de notre patrimoine économique d'une génération à la suivante. Cette transmission générationnelle est cohérente avec l'adjonction d'un compartiment supplémentaire par « placement économique » à notre système de retraite actuel.

Ce compartiment pourrait couvrir l'ensemble des salariés, et devrait être géré paritairement de manière responsable et durable, avec des objectifs de rentabilité raisonnés permettant à la fois le développement économique des entreprises, la constitution de droits à pension supplémentaires de ceux de notre système par répartition et la transmission de notre patrimoine économique reconquis.

DIRIGER L'ÉPARGNE SALARIALE VERS L'ÉCONOMIE RÉELLE

Les encours de l'épargne salariale représentent un stock de 117 Mds d'euros à fin juin 2016. Face au défi de financement de l'économie réelle, cette épargne s'avère être un outil pertinent à mobiliser. Malheureusement, une grande partie des encours reste placée dans des fonds monétaires à faible rendement et à faible utilité pour l'économie en raison d'un manque d'informations et d'implication des salariés.

Pour que les encours de l'épargne salariale soient mieux utilisés, la CFE-CGC propose :

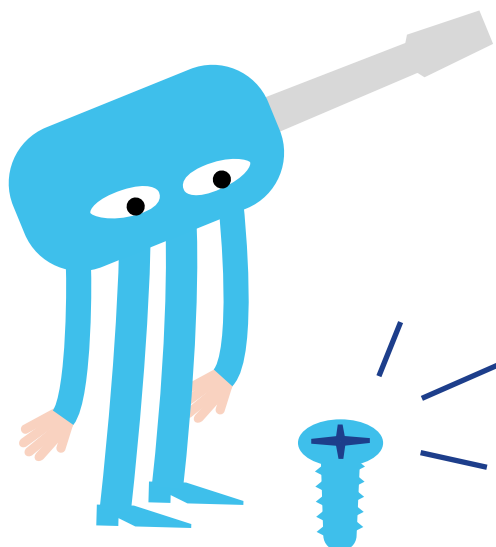
- de renforcer les mécanismes permettant de développer l'actionnariat salarié, et notamment via des incitations fiscales en contrepartie d'une durée de détention longue. Par ailleurs, il faudrait préciser les dispositions existantes pour que l'État soit réellement engagé à céder aux salariés 10 % des actions vendues en cas de cession de participation de l'État ;
- de renforcer l'information aux salariés. Pour cela, la CFE-CGC suggère de rendre obligatoire la tenue d'une réunion annuelle du personnel en présence du gestionnaire. Cette réunion se déroulera juste avant le versement des primes d'intéressement et de participation. Il sera alors présenté aux salariés les caractéristiques des fonds disponibles et les risques qui y sont attachés. Les salariés pourront ainsi choisir l'affectation de leur prime en toute connaissance de cause ;
- que les représentants du personnel qui négocient l'épargne salariale suivent obligatoirement une formation sur tous les dispositifs de l'épargne salariale, sur la finance d'entreprise et la gestion financière ;
- l'obligation de proposer au moins un fond labélisé par le CIES dans les plans d'épargne entreprise ;
- de renforcer les conseils de surveillance des fonds d'épargne salariale. Actuellement, les conseils de surveillance laissent une large place à la représentation des salariés détenteurs d'épargne salariale, mais semblent davantage être une chambre d'enregistrement plutôt qu'un réel lieu d'information et de débats. Or le rôle du conseil de surveillance est essentiel, tant en terme de dialogue social que de contrôle des avoirs détenus par les salariés. C'est pourquoi, une représentation accrue des représentants des salariés (prévoir au moins 2/3 des représentants issus des salariés porteurs de parts afin que la voix des salariés soit prépondérante), des réunions plus régulières (pour le moment, une fois par an minimum) et une formation annuelle obligatoire des représentants du personnel semblent être les améliorations minimales à apporter à ces conseils.

Les encours
de l'épargne
salariale
représentent
un stock de
117 Mds d'euros
à fin juin 2016.

Adapter notre système de production/distribution/consommation

L'adaptation des systèmes de production/distribution/consommation est un véritable enjeu pour la réduction de la consommation en matières premières et la maîtrise de nos approvisionnements. C'est pourquoi la CFE-CGC soutient :

- l'engagement de la France dans la transition énergétique fondée sur la maîtrise de la demande d'énergie (MDE), l'efficacité énergétique, une politique de transports et de mobilité durables, le développement d'un mix énergétique faiblement carboné et diversifié, tous adossés sur la création de nouvelles filières industrielles compétitives, durables et à haute valeur ajoutée, ceci devant s'inscrire dans un cadre communautaire et international ;
- l'émergence d'une économie circulaire permettant de sécuriser tout ou partie de nos approvisionnements en matières premières, de sécuriser les prix, de maîtriser les coûts, de réduire les impacts environnementaux et de faire émerger de nouvelles filières industrielles, et, avec elles, des emplois qualifiés non-délocalisables. C'est aussi un levier territorial pour soutenir l'ancrage local des acteurs économiques et réduire les inégalités entre les territoires ;
- une reconsidération de la stratégie nationale à mettre en œuvre, afin de se réappropriier le contrôle des ressources énergétiques renouvelables pour relancer notre industrie qui dispose des capacités technologiques et des compétences.



Développer le volet environnemental de la RSE

ACTIONS À MENER DANS L'ENTREPRISE

Mobiliser les salariés sur les questions environnementales nécessite de les associer aux enjeux environnementaux de leur entreprise. Des actions concrètes doivent être négociées et construites en ce sens dans les entreprises.

- Plan de déplacements entreprise (PDE), mise en place du télétravail, réalisation d'un bilan carbone, réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), formation et promotion des gestes écoresponsables, développement de la politique des achats responsables, de l'économie circulaire par l'amélioration de la consommation et du traitement de l'énergie, de l'eau, des matières premières et des déchets (recyclage).

Sur toutes ces actions, le retour sur investissement est souvent mesurable et la CFE-CGC propose de négocier l'affectation des gains réalisés entre l'entreprise et les salariés.

- La CFE-CGC rappelle qu'une politique RSE ambitieuse, qui s'intéresse aux impacts sociaux et environnementaux de l'entreprise dans son écosystème et ses parties prenantes, est un atout pour maîtriser les risques. Elle contribue également à gagner et à fidéliser des nouveaux clients, notamment du fait de l'intégration progressive de clauses RSE dans les appels d'offres publics et privés, mais aussi par les effets d'image et de réputation. La RSE doit donc être intégrée dans la culture d'entreprise.

PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ, LES POPULATIONS ET ATTÉNUER L'IMPACT DES MUTATIONS

La CFE-CGC milite pour la protection des ressources (écosystèmes, biodiversité...) dans un souci de minimiser l'impact des activités humaines et économiques et du changement climatique sur notre environnement, nos modes de vie, et finalement, notre bien-être individuel et collectif. La CFE-CGC, signataire de la Stratégie nationale de la biodiversité, a traduit cet engagement volontaire par un document décrivant les actions et les propositions à mettre en œuvre en faveur de la biodiversité.

Faciliter la reprise d'entreprise par ses salariés

La CFE-CGC est favorable à la reprise d'entreprises par ses salariés lorsque le chef d'entreprise souhaite céder son entreprise et que celle-ci est saine. Les salariés et -notamment les cadres, s'ils le souhaitent- sont les plus à même de prendre des décisions favorisant le long terme afin de pérenniser l'activité et l'emploi.

Pour la CFE-CGC, cette reprise suppose en amont trois étapes essentielles :

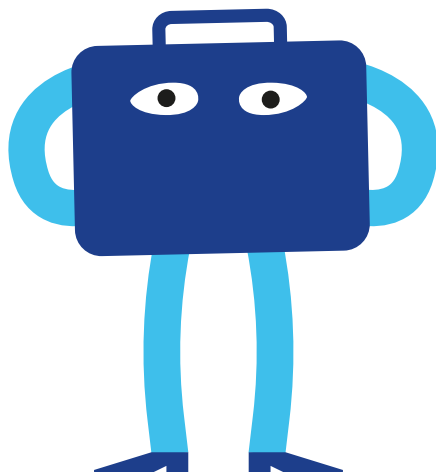
- le diagnostic préalable de l'entreprise, afin de connaître la santé économique et financière de l'entreprise, pour mieux appréhender son avenir ;
- l'implication régulière des salariés à la vie de l'entreprise avant toute reprise, notamment via

un actionnariat salarial développé et un dialogue social de qualité ;

- l'évaluation de l'entreprise, qui consiste à déterminer la valeur financière objective de l'entreprise.

De même, la question de l'information donnée aux salariés est centrale dans un projet de reprise. Le fait que les salariés soient informés suffisamment tôt de la volonté de céder l'entreprise, des conditions, des raisons et de situation de l'entreprise, sont essentiels à la démarche d'une reprise d'entreprise par ses salariés.

La CFE-CGC a salué l'instauration, dans la loi sur l'Économie sociale et solidaire, d'un délai de deux mois permettant aux salariés de présenter une offre en cas de vente de leur entreprise. La CFE-CGC est favorable à ce que ce délai soit porté à quatre mois. Par ailleurs, la CFE-CGC propose que, dans le cas où l'entreprise serait reprise par un fonds prédateur dans une logique spéculative, les salariés aient un droit de reprise préférentiel.



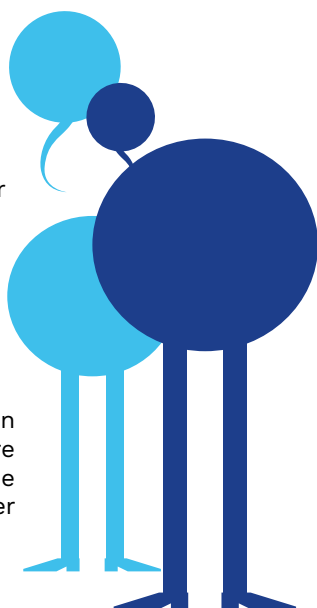
POUR UNE CROISSANCE DURABLE QUI PROFITE À TOUS

Répartir plus justement les richesses issues du travail

Négocier le partage de la valeur ajoutée

Pour la CFE-CGC, la valeur ajoutée créée par les entreprises est due en grande partie au travail et à l'investissement des salariés. C'est pourquoi il est normal qu'ils bénéficient d'un juste retour via leur rémunération. La loi Rebsamen du 17 août 2015, en créant un nouveau bloc de négociation portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, a introduit l'idée d'une discussion autour du partage de la valeur ajoutée.

Nous souhaitons aller au-delà de l'affichage et officialiser l'obligation d'une discussion préalable sur l'allocation de la valeur ajoutée, en préalable de toute négociation sur la rémunération. Pour cela, les négociateurs auront accès à toutes les informations nécessaires sur la valeur ajoutée et son évolution (montant de la valeur ajoutée, des dividendes, de la rémunération des dirigeants, celle des salariés, intérêts d'emprunt, investissements, etc.). Ils pourront également avoir recours à une formation économique et financière spécifique ainsi qu'à l'aide d'un expert pour les aider dans leur analyse.



Négocier les salaires, clé de voute de l'édifice des rémunérations

UNE NAO GUIDÉE PAR L'ANALYSE DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

La Négociation annuelle obligatoire (NAO), qui inclut désormais les salaires, mais également les dispositifs de participation et d'intéressement, doit aller plus loin que la signature d'un procès-verbal (PV) en cas de désaccord. Bien que la loi interdise la réévaluation automatique des salaires en fonction du SMIC ou de tout autre indice (clause d'échelle mobile), une piste serait de prévoir, en l'absence d'accord à l'issue de la NAO, un minimum d'augmentation du salaire de base. Celui-ci pourrait correspondre soit à la moitié du taux d'inflation en augmentation générale des salaires pour tous la première année, puis, sans accord la seconde année, le taux d'inflation en augmentation générale pour tous les salaires, si le résultat de l'entreprise est positif et le permet. Une telle solution est envisageable puisque l'inflation est bien maîtrisée dans le cadre de la politique monétaire européenne.

Associer à l'obligation annuelle de négocier, une obligation de résultat, a minima, aurait pour effet de :

- relancer une dynamique salariale dans le pays ;
- maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés dont le personnel d'encadrement ;
- contenir l'individualisation massive des salaires.

UNE INDIVIDUALISATION NÉGOCIÉE DES SALAIRES

La CFE-CGC propose d'intégrer clairement les critères d'affectation des augmentations individuelles dans la négociation des rémunérations afin d'objectiver ce volet de la politique salariale. Cela peut se faire, notamment, en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima rémunération variable).

C'est d'autant plus nécessaire que, si elles concernent actuellement massivement la population des cadres, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent désormais à toutes les catégories socioprofessionnelles (agents de maîtrise, techniciens voire aux employés...).

LE SALAIRE DOIT IMPÉRATIVEMENT RESTER LA CLÉ DE VOÛTE DE L'ÉDIFICE RÉMUNÉRATION

Dans un contexte où la faible croissance économique réduit sensiblement les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation, il est primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés par des augmentations des salaires de base.

D'autre part, les cotisations sociales assises sur les salaires constituent la source essentielle du financement du système de protection sociale.

Enfin, c'est avec leur salaire que les salariés consomment et contribuent à la dynamique de croissance et d'emploi.

LE DROIT À UNE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE DES SALARIÉS EN FORFAIT- JOURS DOIT ÊTRE GARANTI

L'autonomie, qui permet le recours au forfait-jours, justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

Or la loi n'offre toujours aucune garantie réelle pour les salariés en forfait-jours en terme de rémunération.

La CFE-CGC demande que le droit à une rémunération équitable des salariés en forfait-jours soit garanti par la consécration d'une

obligation de négocier dans les accords collectifs relatifs au forfait-jours :

- un salaire minimum applicable aux salariés en forfait-jours ;
- une augmentation de salaire minimale pour le salarié à qui est proposée la conclusion d'une convention individuelle de forfait alors qu'il est soumis à un décompte horaire de son temps de travail.

METTRE EN ŒUVRE UN PACTE DE PROGRESSION DES SCHÉMAS DE RÉMUNÉRATION

Il convient d'instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait-jours égal au plafond de la sécurité sociale (3 269 €/mois, 39 228 €/an pour 2017). Il s'agit, ni plus ni moins, de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui des responsabilités croissantes sont données sans qu'ils puissent avoir accès au statut cadre.

Créer
un salaire
minimum de base
de référence
« cadre »
égal au
salaire charnière
de l'Agirc.

Créer un salaire minimum de base de référence « cadre » égal au salaire charnière de l'AGIRC (salaire annuel brut à partir duquel le salarié acquiert 120 points de retraite à l'Agirc soit 3 611,48 €/mois, 43 337,76 €/an en 2017). Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale, notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes

supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés qualifiés.

ÉGALE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les inégalités professionnelles hommes-femmes dans la hiérarchie des fonctions et dans les salaires persistent, et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. Les femmes cadres restent les plus discriminées. Il est nécessaire de faire respecter la loi sur l'égalité professionnelle.

Développer l'épargne salariale

Pour la CFE-CGC, les dispositifs d'intéressement et de participation sont des moyens adéquats pour associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise. Si elles sont correctement utilisées, ces incitations financières motivent les salariés dans un but commun : faire grandir l'entreprise. Les plans d'épargne entreprise (PEE ou PERCO) permettent quant à eux de faciliter l'épargne des salariés grâce au concours de l'entreprise.

Pour la CFE-CGC, l'épargne salariale est un outil à défendre, à valoriser et à étendre. C'est pourquoi nous proposons plusieurs pistes de réflexion allant dans ce sens.

RECENTRER LES DISPOSITIFS SUR LEUR VOCATION INITIALE

La CFE-CGC propose :

- que les entreprises incitent leurs salariés à bloquer leur épargne plus longtemps. Pour cela, le forfait social pourrait être abaissé à 8 % si l'entreprise propose un abondement maximum sur le PERCO ;
- ne pas confondre participation et intéressement. Ces outils relèvent en effet de deux logiques différentes. Pour cela, il est nécessaire de donner plus de poids à l'intéressement aux performances plutôt qu'aux résultats. En effet, pour la CFE-CGC, il s'agit de la forme la plus conforme à la philosophie initiale. Il peut intégrer l'amélioration de la productivité, la sécurité au travail ou encore la qualité. Tout ceci avec des paramètres objectifs, quantifiables et vérifiables ;

- les mécanismes comme le PERCO doivent rester de simples compléments à la retraite par répartition. En aucun cas, ils ne doivent interférer sur les négociations salariales au prétexte d'intégration par les employeurs dans une logique de rémunération globale ;
- pour la CFE-CGC, l'actionnariat salarié peut être développé dans des limites raisonnables. Toutefois, les entreprises ne doivent pas le considérer comme une source de salaire, mais comme une source de motivation et un actionnariat stable ;
- pour la CFE-CGC, l'épargne salariale ne doit pas dépasser une certaine part de la masse salariale annuelle, afin d'éviter que ces versements se fassent au détriment du salaire, de la protection sociale et de l'investissement productif.

SIMPLIFIER LES DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE

Dans ce cadre, la CFE-CGC propose de revoir la formule de calcul de la participation, car elle n'est plus adaptée aux entreprises actuelles. Au lieu de se fonder sur le bénéfice fiscal que les entreprises cherchent à minimiser, il serait plus pertinent de se référer au bénéfice net hors imputation des déficits des années antérieures.

ÉLARGIR LE CHAMP DES SALARIÉS COUVERTS PAR L'ÉPARGNE SALARIALE

Pour la CFE-CGC, l'épargne salariale doit aussi être à disposition des salariés des plus petites entreprises et des entreprises publiques. C'est pourquoi nous proposons de revoir la formule de calcul de la participation. En effet, actuellement, celle-ci dépend du bénéfice fiscal, ce qui implique que les entreprises ne payant pas d'impôt sur les sociétés ne sont pas dans le champ d'obligation. Revoir cette formule permettrait d'élargir l'obligation d'instaurer la participation à de nouvelles entreprises.



Redonner du pouvoir d'achat via la fiscalité

Depuis 2010, de nombreuses dispositions fiscales ont eu pour objectif d'accroître les recettes fiscales prélevées sur les ménages. Abaissement du plafonnement du quotient familial par deux fois, gel du barème de l'impôt sur le revenu, fin de l'exonération des heures supplémentaires, suppression de l'exonération fiscale de la participation employeur à la complémentaire santé... Ces mesures ont eu comme point commun de pénaliser fortement les ménages de la classe moyenne. Pour certains ménages, la facture s'élève à plusieurs milliers d'euros !

La collecte de l'impôt sur le revenu a, par exemple, crû de plus de 50 % entre 2010 et 2016. À titre de comparaison, l'inflation est évaluée à 7,3 % sur la même période tandis que le revenu disponible brut des ménages a progressé de moins de 10 %.

Pour la CFE-CGC, il est indispensable de redonner du pouvoir d'achat aux ménages de la classe moyenne via une baisse de leur fiscalité.

Mener une politique de l'offre sans relance de la consommation est voué à l'échec, comme le montrent les résultats de la croissance ces dernières années. Une baisse significative des impôts permettrait de redonner du pouvoir d'achat aux ménages de la classe moyenne et ainsi de relancer la consommation, moteur historique de la croissance française.

La CFE-CGC propose donc :

- d'effectuer un gros travail de toilettage du bas du barème de l'impôt sur le revenu. Les dernières mesures prises (suppression de la première tranche, renforcement de la décote, abattement de 20 % en dessous d'un certain seuil...) ont accentué la complexité de l'impôt sur le revenu et l'ont rendu totalement illisible pour le contribuable. Pour la CFE-CGC, les mesures visant à faire sortir des ménages de l'impôt sur le revenu en jouant sur des

mécanismes aussi complexes que la décote sont contreproductives. La CFE-CGC tient à rappeler que l'impôt sur le revenu est déjà extrêmement concentré ;

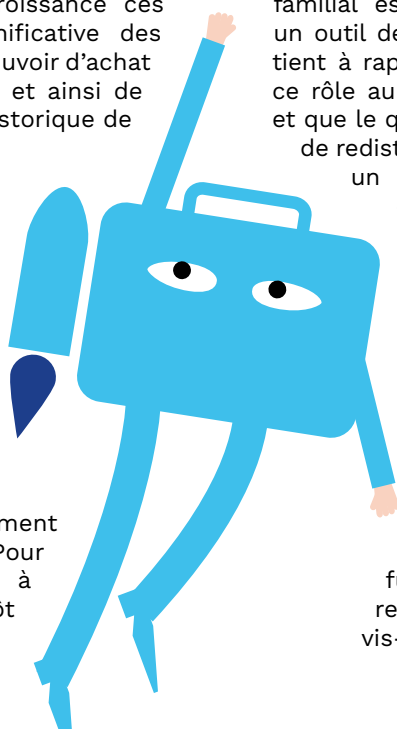
- de créer deux tranches supplémentaires en séparant en deux les tranches d'impôt sur le revenu à 30 % et à 41 % afin d'assurer une progressivité graduelle du barème de l'impôt. La première tranche ainsi créée conduirait à imposer à un taux de 21 % la part du revenu du ménage comprise entre 26 818 euros et 49 358 euros (contre 30 % actuellement). La deuxième tranche conduirait à imposer à un taux de 36 % la part du revenu du ménage comprise entre 71 898 et 112 079 euros (contre 41 % actuellement) ;

- de revaloriser pendant cinq ans les seuils du barème de l'impôt sur le revenu de l'inflation majorée de 0,5 % pour compenser les précédents gels du barème et la hausse générale des impôts ;

- d'augmenter le plafond de l'avantage procuré par le quotient familial à 2 000 euros par demi-part fiscale. Le quotient familial est trop souvent appréhendé comme un outil de redistribution verticale. La CFE-CGC tient à rappeler que d'autres outils remplissent ce rôle au sein de la politique fiscale française et que le quotient familial est avant tout un outil de redistribution horizontale, qui vise à garantir un niveau de vie équivalent, à revenu équivalent, à deux familles avec ou sans enfants.

Parallèlement à cela, la CFE-CGC réaffirme son opposition à la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Au-delà qu'il est complexe et coûteux et que la généralisation de sa mensualisation serait une réponse bien mieux adaptée, il induit des risques majeurs et inacceptables : fin du foyer fiscal, fusion entre la CSG et l'impôt sur le revenu, problèmes de confidentialité vis-à-vis de l'employeur...

Une baisse significative des impôts permettrait de redonner du pouvoir d'achat aux ménages de la classe moyenne.



Redéfinir les priorités de la politique du logement

Le premier objectif de la politique du logement doit être de recorréler progressivement le prix des logements avec le flux annuel de richesses afin de libérer des ressources des ménages pour investir dans l'économie et améliorer leur pouvoir d'achat. Le logement est légitimement au cœur des préoccupations des Français. Les dépenses de logement ont augmenté et représentent en moyenne près d'1/4 du revenu d'un ménage. Pour la CFE-CGC, une nouvelle politique du logement est un des pivots essentiels de la politique économique dont les déterminants sont essentiellement nationaux et peu influencés par le contexte international.

Réorienter la politique du logement vers la production de logements

Pour la CFE-CGC, la politique du logement doit être sérieusement réévaluée. La pénurie de logements dans les zones tendues conduit à des prix élevés qui pèsent sur le pouvoir d'achat des salariés et l'économie française.

L'État consacre chaque année plus de **40 milliards d'euros** (environ 2 % du PIB) à la politique du logement.

La CFE-CGC propose donc que l'État développe une politique ambitieuse visant à recorréler progressivement le patrimoine économique avec le flux de revenus, de nature à pallier les conséquences négatives de la dérive passée.

Pour mettre fin au paradoxe français (dépenses de l'État consacrées au logement en hausse ; construction de logements en baisse) la CFE-CGC préconise de réorienter la politique vers la production de logements en diminuant progressivement les montants consacrés aux aides à la personne (APL, dispositifs fiscaux pour l'investissement locatif, PTZ+ ...) qui ont un réel effet inflationniste sur les loyers et les prix à l'achat dans le neuf.

Simplification des normes, adaptation des règles d'urbanisme, lutte contre les recours abusifs... tout

doit être mis en œuvre pour favoriser la construction de logements et l'amélioration de leur efficacité énergétique. Car construire, c'est augmenter l'offre, détendre la pression sur les prix et donc redonner du pouvoir d'achat aux ménages. Construire et rénover, c'est également soutenir l'emploi dans un secteur d'activité par nature non-délocalisable et diminuer notre consommation énergétique.

Poursuivre la politique de contractualisation avec Action logement et respecter les engagements pris

La CFE-CGC tient à rappeler que la PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction) est historiquement une cotisation volontaire mise en place par les employeurs pour financer les logements des salariés. L'État n'a pas la légitimité pour fiscaliser cette cotisation !

Si la CFE-CGC a salué le retour à la contractualisation avec l'État lors de la signature de la convention quinquennale 2015-2019, elle déplore la tentation récurrente de puiser dans les ressources d'Action logement.

La suppression de la compensation accordée par l'État suite au relèvement du seuil d'assujettissement des employeurs à la PEEC de 10 à 20 salariés en 2005, adoptée dans la loi de finances 2017, en est la parfaite illustration (elle génère une perte de recettes de 133 millions d'euros pour Action logement).

Alors que les partenaires sociaux ont engagé des efforts importants pour aboutir à la réforme de la gouvernance d'Action logement mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2017 (preuve par l'action que le paritarisme sait être efficace), le mouvement a plus que jamais besoin d'un partenariat loyal et durable avec l'État.

Cela nécessite un respect réciproque des engagements pris.

Après plus de 60 ans d'existence, les partenaires sociaux ont prouvé et prouvent chaque jour leur engagement à faire vivre notre Pacte républicain, auquel la CFE-CGC est très attachée. Ils continueront de le faire si l'État n'attaque pas sans cesse les ressources d'Action logement et ne remet pas en cause régulièrement son existence.

Encourager la mobilité

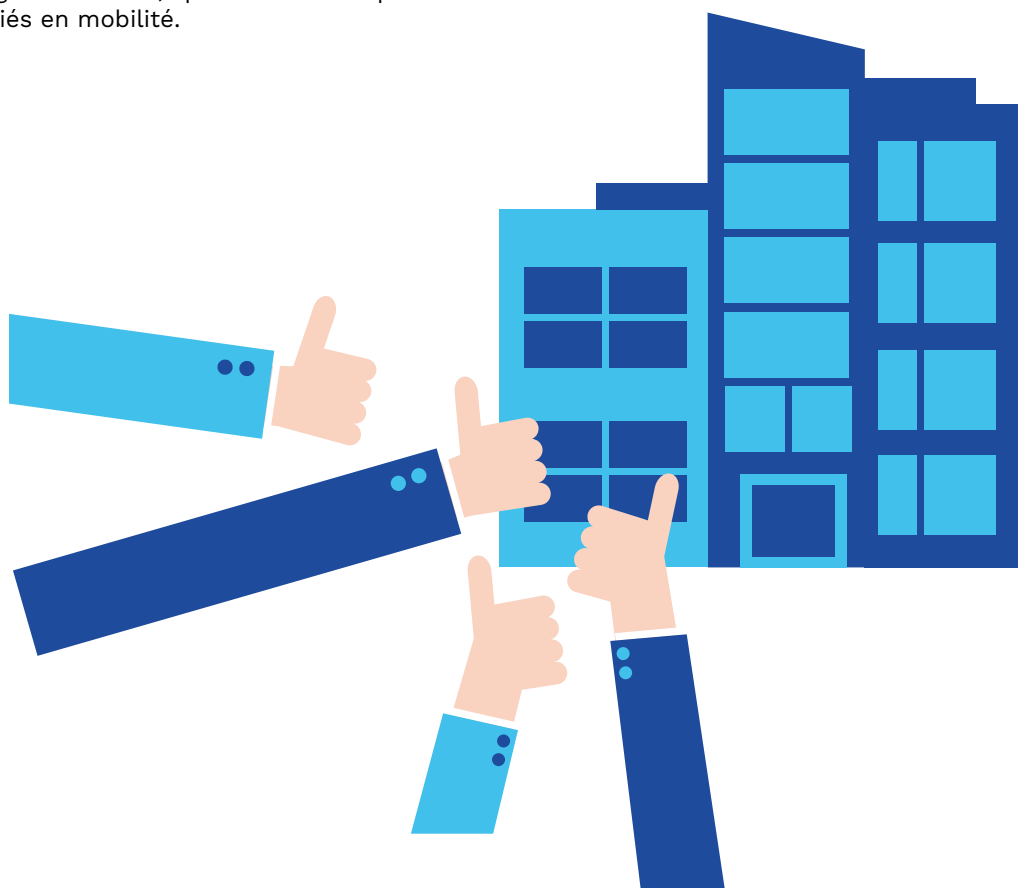
Le logement des salariés apparaît comme le frein le plus important à la mobilité géographique, en particulier pour les propriétaires de leur résidence principale et les locataires du parc HLM. Encourager la mobilité conduirait à une plus grande fluidité du marché de l'emploi, facteur de compétitivité hors coûts.

La CFE-CGC propose donc la suppression des droits de mutation qui grèvent les transactions immobilières pour les ménages contraints de revendre leur bien lors d'une mutation géographique.

De même, pour les locataires du parc HLM en mobilité, la CFE-CGC propose d'instituer une priorité de relogement dans le parc social sur leur nouveau lieu d'implantation, sans avoir à se réinscrire comme aujourd'hui en « file d'attente ». Cette proposition est en outre parfaitement cohérente avec l'histoire de la législation HLM, qui fixe comme prioritaires les salariés en mobilité.

Faciliter la mobilité au sein du parc social afin de réduire le délai de trajet travail

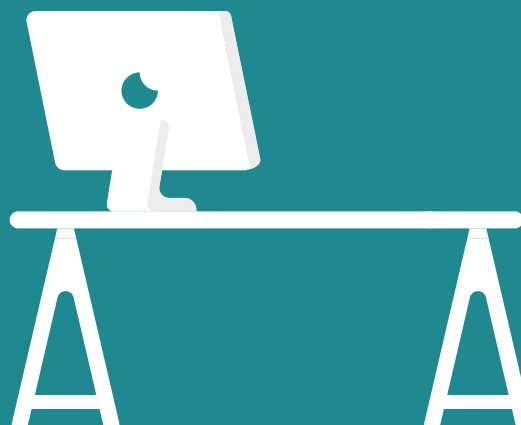
La CFE-CGC propose l'évolution de la législation pour le logement social, en priorisant la mise en place de bourses d'échange qui permettent aux salariés d'échanger leur logement dès lors que cette option améliore sensiblement la durée du trajet travail.





NUMÉRIQUE

ENCADRER LE DÉVELOPPEMENT DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES	58
• Rendre imposable le revenu des plateformes	58
• Mieux distribuer la valeur ajoutée créée	59
ACCOMPAGNER ET ENCADRER LE TÉLÉTRAVAIL	60
LE CAS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES	61
ASSURER L'EFFECTIVITÉ DU DROIT À LA DÉCONNEXION	61
MODERNISER LA COMMUNICATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS	62
• Anticiper et accompagner les transformations du corps social dans les entreprises	62
• Réduire les inégalités nées de la fracture numérique	63



ENCADRER LE DÉVELOPPEMENT DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Les évolutions récentes intervenues dans la société du fait de l'émergence des technologies numériques et de l'avènement des plateformes numériques, induisent des changements potentiellement majeurs, tant dans le monde du travail que dans les modes de consommation.

Pour la CFE-CGC, la réflexion doit en premier lieu porter sur la structuration de l'activité économique et les déterminants d'une efficacité globale au service de l'intérêt général de notre pays et de ses citoyens. Le développement du numérique nous confronte de manière inédite à la problématique d'intégration du progrès technologique. Quel que soit le niveau d'intégration de la technologie numérique (État, collectivités, entreprises, etc.), il est primordial que l'Homme reste maître de ces avancées techniques et scientifiques.

La flexibilité accrue du travail, permise par ces nouveaux outils numériques, n'est pas une réponse viable à un pseudo-besoin de réactivité croissante. La réactivité est une force quand elle sert à faire face à des imprévus ; c'est une faiblesse quand elle ne vise qu'à compenser un manque d'organisation.

Vouloir faire porter toutes les conséquences de cette désorganisation sur nos concitoyens en activité à travers une flexibilité exacerbée est inefficace

et donc inacceptable. Cela traduit une vision court-termiste. L'augmentation de la précarité, (particulièrement pour les jeunes) et la perte de confiance résultantes ne manqueront pas d'avoir des conséquences négatives sur la consommation, et donc la croissance économique.

La CFE-CGC s'adresse tout autant aux salariés (qu'ils soient en CDI ou en CDD), qu'aux travailleurs intérimaires, aux salariés portés, aux auto et micro-entrepreneurs, aux franchisés, aux travailleurs des plateformes et aux slashers qui ont recours, souvent par besoin, à plusieurs de ces modes d'activité. Elle milite pour que la mise en œuvre du numérique dans notre écosystème soit anticipée dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, et qu'elle soit accompagnée au travers de formations adaptées, pour permettre à chacun d'être actif et contributeur à cet écosystème.

Ces sujets sont autant d'enjeux primordiaux pour l'avenir de notre pays. En particulier, les plateformes numériques impactent notre économie, notamment en captant une partie de la valeur ajoutée des secteurs traditionnels. Se pose donc la question de leur participation aux finances publiques et de la redistribution des richesses créées. À ce titre, la CFE-CGC a formulé deux propositions majeures, portant sur l'imposition du revenu de plateformes et la distribution de la valeur ajoutée créée.

Rendre impossible le revenu des plateformes

D'un point de vue fiscal, la circulaire fiscale du 30 août 2016 précise le traitement fiscal de certains revenus tirés de plateformes numériques. Ainsi, les revenus réalisés par un particulier au titre du partage de frais sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont perçus dans le cadre d'une "co-consommation", qui n'excèdent pas le montant des coûts directs engagés à l'occasion de la prestation objet du partage de frais, part du contribuable non comprise. Cette circulaire permet ainsi d'exclure des débats les revenus tirés de plateforme type BlaBlaCar, et plus généralement, de permettre une exonération pour les activités suivantes :

- co-voiturage ;
- sorties de plaisance en mer ;
- organisation de repas (ou "co-cooking").

Dans le même temps, la loi de finances rectificative pour 2016 introduit l'obligation pour les plateformes de déclarer automatiquement au fisc les revenus générés par leurs utilisateurs. Cette obligation entrera en vigueur pour les revenus perçus à partir du 1er janvier 2019.

On le voit, le législateur a pour l'instant pris des mesures qui concernent essentiellement la fiscalisation des revenus générés par les utilisateurs des plateformes, principalement pour assurer une équité avec les secteurs traditionnels (location d'appartement notamment). Restent à traiter des revenus de la plateforme elle-même.

Pour la CFE-CGC, le traitement fiscal de ces revenus doit être clarifié. Ces plateformes ne font pas que créer de la valeur ajoutée en jouant le rôle d'intermédiaire sur des secteurs existants : elles captent également une partie de la valeur ajoutée

créée par ces secteurs traditionnels. Il est donc urgent de rétablir une certaine équité fiscale avec les entreprises des secteurs traditionnels (typiquement tripadvisor et l'hôtellerie/restauration). Outre les problèmes d'asymétrie de concurrence, se pose

parallèlement la question de la participation aux finances publiques de ces plateformes digitales, celles-ci pouvant, de par leur caractère d'entreprise digitale, être basées dans des pays à fiscalité faible et ainsi, ne pas payer d'impôts en France.

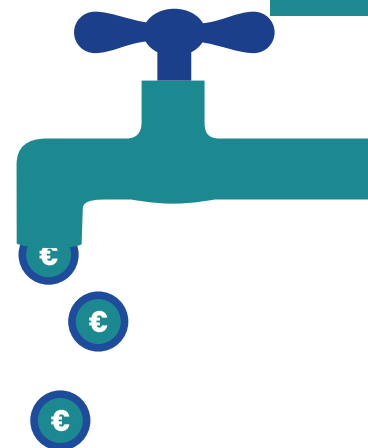
Mieux distribuer la valeur ajoutée créée

Les plateformes dégagent des revenus par la captation de la valeur créée par les usagers. Bien qu'elles rendent un service aux usagers, elles récupèrent une partie de la valeur ainsi créée. Si l'imposition est une façon de récupérer une part de cette valeur créée pour la redistribuer ensuite à la société, il paraît normal que les contributeurs puissent eux aussi récupérer une partie de la valeur qu'ils ont contribué à créer. On pourrait ainsi imaginer, pour certaines plateformes et notamment celles relevant des « opérateurs », la création d'un mécanisme de redistribution du bénéfice-calqué sur celui de la participation. En effet, les « opérateurs » ont la particularité de fixer le prix d'une prestation et de se rémunérer par le prélèvement d'une commission sur chaque prestation. Cela signifie pour le contributeur que non seulement, il ne peut fixer sa rémunération, mais qu'en plus, la plateforme se rémunère sur son travail.

Ce type de mécanisme permettrait à la fois de :

- rétablir le déséquilibre concurrentiel entre plateformes numériques et entreprises traditionnelles ;
- rendre aux contributeurs une partie de la richesse qu'il a permis de créer par son travail ;
- maintenir néanmoins une rémunération à la plateforme pour les services fournis.

NUMÉRIQUE



QUID DU REVENU UNIVERSEL ?

Pour la CFE-CGC, l'introduction d'un revenu universel serait une évolution systémique majeure. Il est donc essentiel de savoir et de bien définir quelle problématique on veut adresser : lutte contre la pauvreté, simplification du système d'aides existant, solution à la précarisation du salariat...

Le revenu de base est en fait une famille de solutions (niveau, financement, prestations distribuées) parmi d'autres. Les études permettant de se forger un avis objectif et argumenté

ne sont pas à ce jour assez approfondies, tant en termes de problématique adressée que de comparaison avec les autres solutions. Avoir une approche très approfondie des effets de la mise en place d'un tel dispositif est donc indispensable.

La CFE-CGC n'a pas d'opposition dogmatique sur le revenu universel. En revanche, il est clair que l'assurance chômage et la retraite doivent rester des mécanismes assurantiels et donc être exclus du revenu universel. De même pour la couverture du risque maladie. Si le revenu universel venait à le

remplacer, cela ferait courir un risque sanitaire trop important.

En dehors de la mise en place d'un revenu universel, une première étape pourrait être le regroupement des différentes aides pour une meilleure visibilité, un accès facilité aux potentiels bénéficiaires et donc une réduction du taux de non-recours.

Enfin, avant toute introduction du revenu universel, nous souhaitons la réalisation d'une étude d'impacts globale, sans parti pris. Cette étude d'impacts devra être succédée d'une expérimentation.

ACCOMPAGNER ET ENCADRER LE TÉLÉTRAVAIL

Pour la CFE-CGC, si le télétravail doit être entendu selon son acception large, ce mode d'organisation et de réalisation du travail doit être pensé de manière à assurer une meilleure qualité de vie au travail des salariés. Pour cela, la CFE-CGC entend accompagner et encadrer le télétravail en recherchant un équilibre entre la liberté d'organiser son travail et la nécessité de sauvegarder le collectif de travail.

La CFE-CGC représente des salariés particulièrement concernés par la question du télétravail. Ce dernier est encore peu développé en France, mais les retours quant à ce mode d'organisation sont plutôt positifs. Deux tiers des salariés expriment également le souhait de télétravailler, mais peu d'employeurs le leur proposent. La CFE-CGC constate, au demeurant, que le cadre juridique actuel n'est pas adapté à la réalité du télétravail, que le régime applicable connaît des lacunes et qu'il convient de les combler.

La CFE-CGC réclame donc l'ouverture d'une négociation collective au niveau national et interprofessionnel afin de discuter collectivement des problématiques posées par le télétravail, de proposer un cadre juridique adapté et la rédaction d'un avenant à l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail dont nombre des dispositions sont, selon nous, toujours pertinentes. Cela nous semble nécessaire dans le cadre d'un monde du travail où le nomadisme tend à se développer et la technologie à modifier les modes d'organisation du travail.

Dans ce cadre, la CFE-CGC tient à souligner qu'elle s'oppose fermement au fractionnement des temps de repos intangibles de 11 heures quotidiennes et 24 heures hebdomadaires. Elle propose une solution alternative consistant en la mise en place d'une plage horaire élargie de travail, déterminée en fonction du statut des salariés et respectant les temps de repos et durées maximales de travail. Objectif : permettre au télétravailleur de fractionner son temps de travail durant cette plage, de manière à organiser et concilier ses temps de vie professionnelle et personnelle.

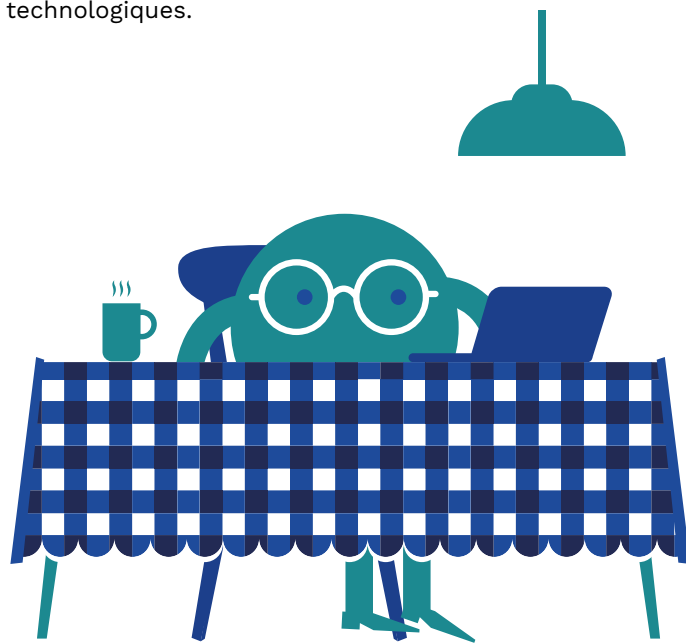
Dans son acception large, le télétravail est comme une forme alternative d'organisation du travail et de réalisation du travail au moyen des technologies de l'information et de la communication, et le télétravailleur entendu comme toute personne salariée de l'entreprise exécutant une prestation de

travail, qui aurait pu être réalisée dans les locaux de l'entreprise, à distance, au moyen des technologies.

La CFE-CGC revendique encore :

- que soit rendue obligatoire la signature d'un accord collectif d'entreprise pour encadrer le télétravail, sauf pour les salariés en forfait-jours sécurisés dès lors par la signature d'un avenant à leur contrat de travail et contenant un certain nombre de clauses minimales ;
- que ce mode d'organisation soit accessible aux salariés justifiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la gestion de leurs dossiers, disposant de marges de manœuvre, et dont l'activité le permet ;
- que des mesures soient mises en place afin de préserver les télétravailleurs de l'isolement social ;
- que des mesures permettent d'assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du télétravailleur, notamment en garantissant l'effectivité de son droit à la déconnexion et en l'accompagnant d'un suivi au moins trimestriel de la charge mentale de travail des télétravailleurs ;
- que les managers aient les moyens d'assumer leur rôle de responsables hiérarchiques et d'animation dans un contexte de télétravail, cela notamment grâce à des formations et à la mise à disposition des outils de travail adéquats. La CFE-CGC entend par ailleurs les responsabiliser, et par là-même les protéger, au regard des risques engendrés par l'utilisation des outils technologiques.

**La CFE-CGC
s'oppose fermement
au fractionnement
des temps
de repos intangibles
de 11 heures
quotidiennes
et 24 heures
hebdomadaires.**



LE CAS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Si l'engouement autour du sujet des travailleurs des plateformes a eu le mérite de braquer les projecteurs sur une population de travailleurs relativement nouvelle, il n'en demeure pas moins que le phénomène de « plateformisation » d'une partie du monde du travail soulève des débats complexes.

La loi Travail s'est emparée de ce sujet, en présumant indépendants les travailleurs des plateformes, tout en reconnaissant cependant leur situation de dépendance vis-à-vis de la plateforme à l'origine de la détermination des caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et de la fixation de son prix. À ce titre, des protections en matière d'accident du travail, de formation professionnelle et de validation des acquis d'expérience furent créées.

Certes il s'agit d'une avancée, mais la CFE-CGC estime pour sa part que la protection des

travailleurs des plateformes, lorsque ces derniers sont dans une situation de dépendance sans pour autant être subordonnés car dans ce dernier cas, cette situation entrainerait bien évidemment une requalification de leur contrat en contrat de travail, est manifestement insuffisante et que la réponse apportée par la loi est imparfaite.

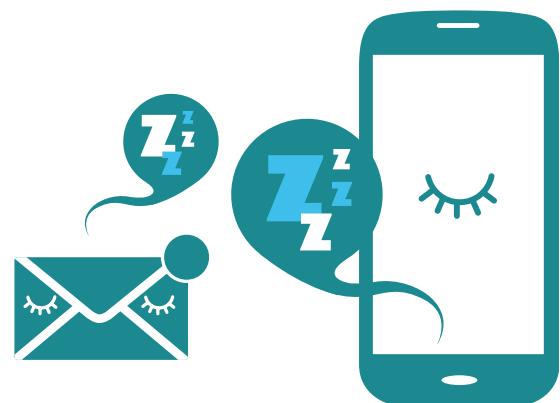
De surcroît, l'avant-projet de décret sur les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique met en place des seuils afin de bénéficier de droits minima, et notamment un seuil relatif au chiffre d'affaires du travailleur des plateformes fixé à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La CFE-CGC regrette grandement qu'un tel seuil s'applique, notamment pour la cotisation due au titre des accidents de travail. La santé et la sécurité des travailleurs ne devraient pas dépendre du chiffre d'affaires de ces derniers, et cela d'autant plus qu'ils sont susceptibles de travailler dans des conditions de travail précaires.

ASSURER L'EFFECTIVITÉ DU DROIT À LA DÉCONNEXION

La CFE-CGC se félicite de la consécration d'un droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés, par la loi du 8 août 2016. C'est un droit qu'elle revendiquait depuis longtemps (ANI QVT de juin 2013, rapport Mettling sur la transformation numérique et la vie au travail, loi Travail), afin de répartir de manière plus équilibrée les temps de vie personnelle et de vie professionnelle.

Afin de rendre effectif ce droit, la CFE-CGC souhaite que les négociations à ce sujet prévoient :

- le blocage de la réception (et non l'envoi) de courriels ou sms durant le temps de repos des salariés. Cela permet de pallier un sentiment d'urgence, d'instantanéité dont peuvent pâtir les salariés qui se sentent obligés de traiter et répondre aux messages électroniques qu'ils reçoivent durant ce temps de repos. Dans le même temps, cela permet de ne pas générer de frustration pour l'expéditeur du message ;
- des contreparties en repos ou en argent pour les salariés soumis à des périodes d'astreinte de connexion pour des raisons de sécurité ou encore d'urgence commerciale ;



- la formation des salariés, de leurs supérieurs hiérarchiques et des membres de la direction, à l'utilisation pertinente des outils numériques ;
- d'exclure l'utilisation de ses outils personnels à des fins professionnelles ;
- un suivi de la charge de travail des salariés, avec des objectifs professionnels raisonnables.

MODERNISER LA COMMUNICATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

La CFE-CGC est consciente des changements importants engendrés par le numérique sur les modes de communication et les comportements. C'est ce qu'elle a porté dans sa contribution au rapport Mettling, ou encore lors du débat parlementaire relatif à la loi Travail, en revendiquant le droit de l'ensemble des représentants des salariés d'utiliser les outils numériques de l'entreprise, droit dont les modalités de mise en œuvre seraient négociées dans l'entreprise. La CFE-CGC considère qu'il est d'autant plus important de permettre aux représentants du personnel de communiquer avec les salariés par ce biais que le numérique disperse les travailleurs notamment dans le cadre du télétravail et qu'il est primordial d'assurer à ces derniers les mêmes droits que ceux qui exécutent leur prestation de travail dans l'enceinte de l'entreprise.

C'est pourquoi la CFE-CGC considère que la loi Travail ne va pas assez loin :

- en ne reconnaissant pas un véritable droit pour l'ensemble des représentants des salariés d'utiliser les outils numériques de l'entreprise ;
- en continuant à conditionner ce droit à la conclusion d'un accord collectif, bien que la loi ait ouvert (mais de manière bien timorée et à défaut d'accord), la possibilité de diffuser des informations syndicales. Cette « avancée » est timorée, dans la mesure où le législateur permet seulement d'insérer un lien hypertexte sur l'intranet de l'entreprise (à condition qu'il en existe un...) renvoyant au site syndical sur Internet et sur lequel sont mis à disposition les publications et tracts syndicaux... L'efficacité de ce nouveau mode de communication nous laisse dubitatifs.

Anticiper et accompagner les transformations du corps social dans les entreprises

Si l'introduction des technologies dans les entreprises a vocation à faire évoluer les métiers, voire à les supprimer dans le cadre de l'automatisation, existent déjà des outils qui permettraient d'anticiper et d'accompagner de telles évolutions.

La CFE-CGC souhaite que les problématiques liées aux transformations numériques de l'entreprise et à leur impact sur le corps social soient discutées dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) afin de les anticiper et de les traiter collectivement. Etudier les conséquences sur l'emploi (évolution des métiers et de leurs contenus), proposer des solutions pour les salariés en matière de reconversion, ou encore d'évolution professionnelle, et aborder également les questions de conditions de travail, sont les enjeux majeurs de l'accompagnement de cette transformation en entreprise.

Un travail complémentaire doit être engagé au sein de tous les niveaux de dialogue :

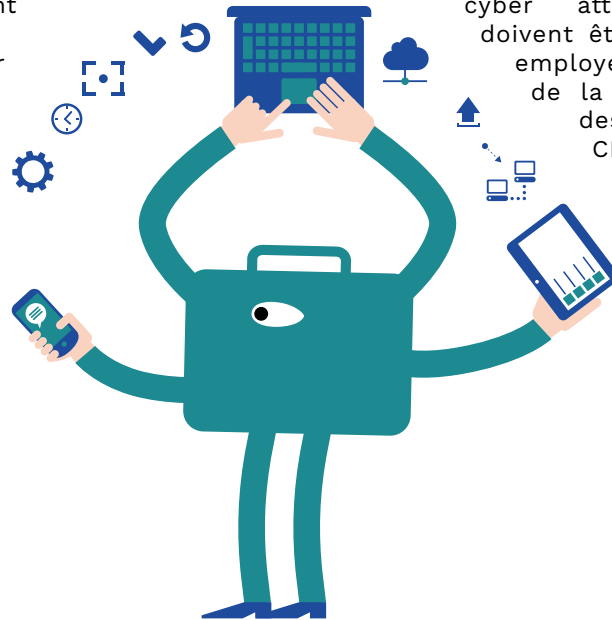
- **au niveau national interprofessionnel**, avec l'identification des secteurs d'activité qui sont et vont être touchés ;
- **au niveau des branches**, avec un travail d'examen plus précis des impacts sur les métiers, toutes catégories professionnelles confondues et l'élaboration de priorités de formation pour préserver l'employabilité et/ou prévoir la reconversion ;
- **au niveau de l'entreprise** pour la mise en place au plus près des actions de formation et de mobilités professionnelles concernant toutes les catégories de salariés, et en particulier la mise en place d'actions de formation du personnel de l'encadrement afin d'accompagner de façon efficace le changement de rôle et de place du manager engendré par les transformations numériques.



Les outils paritaires (observatoires de branche, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par exemple) et publics (notamment financiers) devraient être mobilisés en priorité sur cette problématique.

Le numérique interroge également le corps social sur des sujets qui, faute d'encadrement et d'accompagnement adapté, peuvent devenir des risques majeurs. La protection des données personnelles des salariés, l'exercice de leur liberté d'expression et les atteintes aux

systèmes de traitement automatisé de données sont autant de sujets sur lesquels la CFE-CGC entend militer afin que les salariés et tous les acteurs concernés soient impérativement sensibilisés. La CFE-CGC considère au demeurant que des actions de sensibilisation des salariés aux nouveaux risques liés au numérique (nouvelles formes de fraudes, cyber attaque, e-réputation, etc.) doivent être prises en charge par leur employeur. Soucieuse du respect de la vie privée dans l'utilisation des données personnelles, la CFE-CGC entend enfin veiller à la bonne application du nouveau Règlement européen des données personnelles (RGPD) qui entrera en vigueur en mai 2018.



Réduire les inégalités nées de la fracture numérique

La CFE-CGC tient à rappeler que la transition numérique ne se réalisera que si la problématique relative à la fracture numérique est résolue. En effet, le développement technologique risque de créer des inégalités sur le territoire français en isolant et en excluant ceux qui n'ont pas les moyens (financiers, difficultés d'accès à internet etc.) de s'adapter à ce nouveau paradigme. Cela aboutirait à une fracture à la fois sociale et économique avec des entreprises

en difficulté et des emplois menacés. Il est donc nécessaire de protéger de ces inégalités les populations de salariés concernées. Pour ce faire, la CFE-CGC est convaincue que la transition numérique offre des opportunités, comme celles permettant de réinternaliser des outils de production. Elles doivent être intégrées dans une politique globale de remillage territorial, s'inscrivant ainsi comme repart à un accroissement des inégalités.

Pour conclure

La CFE-CGC considère que si les technologies envahissent progressivement toutes les sphères de la vie en société, il n'existe pas de déterminisme technologique. L'Homme doit garder la maîtrise des évolutions techniques et de leurs conséquences sur le corps social.

Le déploiement du numérique est déterminant pour l'avenir de notre pays et pour tous les actifs en particulier ceux de l'encadrement qui ont un rôle pivot. C'est pourquoi la CFE-CGC entend, dans cette mutation cruciale, défendre le respect des droits acquis par et pour les salariés.

Ces droits constituent notre patrimoine commun construit au fil des siècles. Il s'avère être le socle indispensable à la préservation de relations humaines équilibrées, garantissant à terme la maîtrise d'un écosystème qui puisse profiter à tous.



avis d'arrêt de travail

... les deux jours, à l'organisme d'assurance maladie, à l'aide de
al., L.162-4-4, L.315-2, L.321-1-5, L.323-6, R.321-2, R.323-11-1, D.323-2, L.376-1, D.615-23 e

l'assure(e)

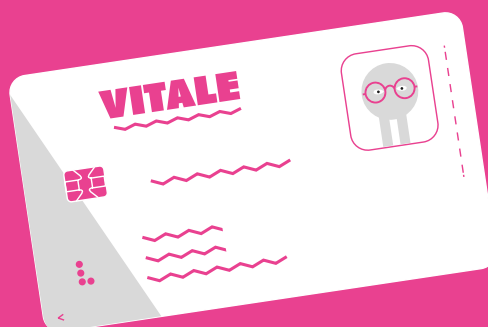
initial

de prof



PROTECTION SOCIALE

RETRAITE	66
• Réformer les retraites en sauvegardant les fondements de notre système	66
• Corriger les incohérences qui portent préjudice à certaines populations	67
• Mener une réflexion sur un compartiment de retraite supplémentaire	68
MALADIE	69
• Limiter le reste à charge	69
• Dépenser mieux	70
• Mieux organiser l'offre de soins sur le territoire	71
PRÉVOYANCE	72
• Permettre de mutualiser la prévoyance lourde	72
• Faciliter l'accès à une complémentaire santé pour les retraités	72
DÉPENDANCE	73
• Pour une réelle prise en charge de la perte d'autonomie liée à l'âge	73
FAMILLE	74
• Accorder un droit aux prestations pour toutes les familles	74
• Relever le quotient familial	74
• Concilier activité professionnelle et vie familiale	74



RETRAITE

Réformer les retraites

en sauvegardant les fondements de notre système

Conserver un régime avant tout contributif avec une part de solidarité

L'assurance-vieillesse permet de se constituer un revenu de remplacement pour la retraite en cotisant pendant la vie active. Elle a donc un caractère principalement contributif, même si elle inclut des dispositifs de solidarité.

La CFE-CGC tient à rappeler son attachement à la solidarité du système qui assure un socle de garantie aux faibles revenus, tout en revendiquant également un seuil de retraite minimal en proportion des salaires d'activité afin d'assurer le maintien du niveau de vie à la retraite.

Pour que la contribution à ce régime de retraite par répartition reste acceptable, il faut que le minimum contributif soit bien distinct et supérieur à l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). En garantissant un taux de remplacement minimum, nous pourrions ainsi redonner confiance notamment aux classes moyennes et aux plus jeunes, sur le fait que notre système de retraite est réellement protecteur et juste.

Rendre les conditions d'accès au taux plein plus équitables

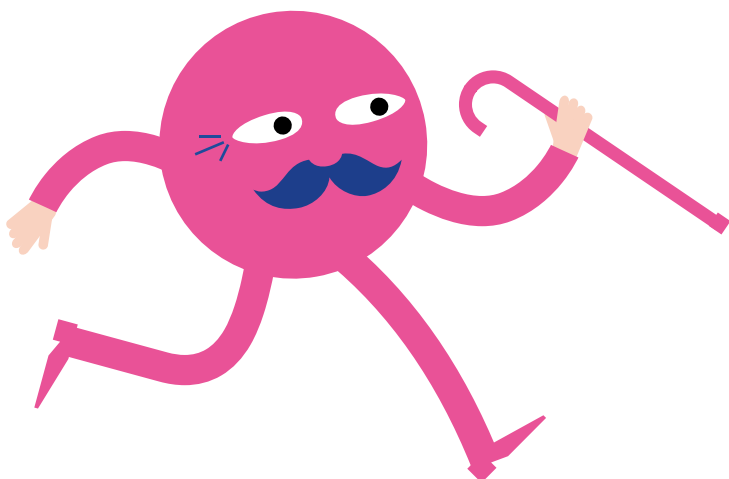
L'exigence de 43 années de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sans considération de l'âge auquel ce niveau est atteint, pénalise notamment les salariés à la carrière heurtée (par exemple les femmes avec interruption d'activité) ainsi que les salariés ayant fait des études, alors même que les entreprises exigent des salariés formés et diplômés.

Pour supprimer cette distorsion inéquitable, la CFE-CGC propose une articulation entre âge et durée d'assurance comme paramètre. L'assuré pourrait prétendre à la liquidation de ses droits à taux plein lorsqu'il atteindrait un « couple âge + annuité » égal à 105.

**EXEMPLE : un salarié
ayant cotisé 43 années pourrait
partir à la retraite à taux plein
à 62 ans ($62 + 43 = 105$)
mais il ne serait exigé du salarié
partant à la retraite à 64 ans
que 41 années de durée de
cotisations ($64 + 41 = 105$).**

La montée en charge de ces paramètres pourrait se faire progressivement jusqu'à 2035 en fonction des générations.

Cette réforme « couple âge + annuités » prend en compte le parcours de chacun et nous apparaît donc plus équitable que les modifications successives d'un seul des paramètres.



Corriger les incohérences qui portent préjudice à certaines populations

Ouvrir la retraite progressive aux salariés en forfait-jours

La CFE-CGC demande que, compte tenu des difficultés à maintenir en emploi les seniors, les salariés éligibles à la retraite progressive puissent y recourir s'ils le souhaitent sans que leur entreprise ait la possibilité de s'y opposer.

Par ailleurs, l'accès doit être étendu aux salariés en forfait-jours aujourd'hui victimes d'une inégalité de traitement selon nous injustifiable, tant juridiquement que socialement. Le Code de la sécurité sociale prévoit que le dispositif de retraite progressive est ouvert aux salariés à temps partiel, ce qui amène, dans une interprétation littérale, à exclure les salariés au forfait-jours de la retraite progressive.

Nous proposons aujourd'hui de mettre fin à cette situation inéquitable en ajoutant la possibilité à tous les salariés en forfait-jours d'accéder à la retraite progressive.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2017, en prévoyant un rapport relatif aux conditions d'élargissement du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait-jours avant le 1^{er} octobre 2017, constitue pour nous une avancée trop timide et tardive.

Par ailleurs, les salariés en forfait-jours peuvent se voir refuser le passage en forfait réduit au motif que leurs salaires ne peuvent pas faire l'objet d'une proratisation des cotisations sociales plafonnées.

Pour mettre un terme à cette violation du principe d'égalité, la CFE-CGC demande que la définition légale du temps partiel soit modifiée de manière à inclure les salariés en forfait-jours réduits.

Favoriser le cumul emploi-retraite pour les bénéficiaires de pension de réversion

Les pensions de réversion du régime général étant attribuées sous condition de ressources, ses bénéficiaires doivent souvent renoncer au cumul emploi-retraite.

En permettant aux retraités de reprendre une activité, ce dispositif peut conduire à les priver de la pension de réversion à laquelle ils avaient droit du fait du décès de leur conjoint(e). La disposition spécifique pour les plus de 54 ans, qui consiste à prendre en compte leurs revenus d'activité à hauteur de 70 %, n'est pas satisfaisante.

La CFE-CGC revendique donc que les revenus d'activité en cumul emploi-retraite ne soient plus pris en compte dans la condition de ressources pour l'attribution de la pension de réversion. Ainsi, les veufs et veuves les plus précaires n'auront plus à faire le choix entre se contenter d'une pension de réversion ou la sacrifier en reprenant une activité rémunérée parfois par un revenu inférieur.



Valider, en droits à retraite, années d'études et stages des jeunes générations

Les études supérieures constituent un investissement qui permet d'accroître les gains de productivité et ainsi d'augmenter la création de richesses. Elles impliquent cependant une entrée plus tardive sur le marché du travail. Il apparaît donc légitime d'en tenir compte lors du calcul des droits à la retraite.

La précédente réforme des retraites a repris partiellement la proposition de la CFE-CGC en réduisant le coût de rachat de trimestres pour les jeunes salariés diplômés, mais avec des modalités trop restrictives. Nous maintenons notre demande de porter cette possibilité à huit trimestres sur une période de quinze ans suivant l'entrée dans la vie active, en précisant que les périodes de chômage éventuelles doivent être décomptées de ce délai.

Nous demandons également que les périodes de stage validées sous réserve de versement de cotisations, ne soient pas imputées sur ce nombre de trimestres pour années d'études que les jeunes actifs peuvent racheter à titre préférentiel.



Mener une réflexion sur un compartiment de retraite supplémentaire

La CFE-CGC fait le constat qu'il est indispensable d'organiser et déployer un mécanisme permettant de transmettre une part significative de notre patrimoine économique d'une génération à la suivante.

Cette transmission générationnelle est cohérente avec l'adjonction d'un compartiment supplémentaire par « placement économique » à notre système de retraite actuel.

Ce compartiment pourrait couvrir l'ensemble des salariés et devrait être géré paritairement de manière responsable et durable, avec des objectifs de rentabilité raisonnés permettant à la fois le développement économique des entreprises, la constitution de droits à pension supplémentaires à ceux de notre système par répartition et la transmission de notre patrimoine économique reconquis.

MALADIE

~~~~ Limiter le reste à charge ~~~~

Maintenir un égal accès aux soins

L'égal accès aux soins pour tous doit rester un principe de base : tous les Français doivent pouvoir se faire soigner.

La logique de responsabilisation des usagers par l'augmentation des restes à charge porte atteinte à l'égal accès aux soins des malades (ticket modérateur, forfait hospitalisation, franchises médicales...).

Le tiers payant permet en revanche de lever l'éventuel obstacle de l'avance de frais, sa généralisation ne doit pas être remise en cause.

Refuser le bouclier sanitaire

La CFE-CGC s'oppose à la mise en place d'un bouclier sanitaire calculé en fonction des revenus de chacun. Ceci violerait l'un des principes fondateurs de l'assurance maladie qui est « que chacun contribue selon ses revenus et reçoit en fonction de ses besoins ».

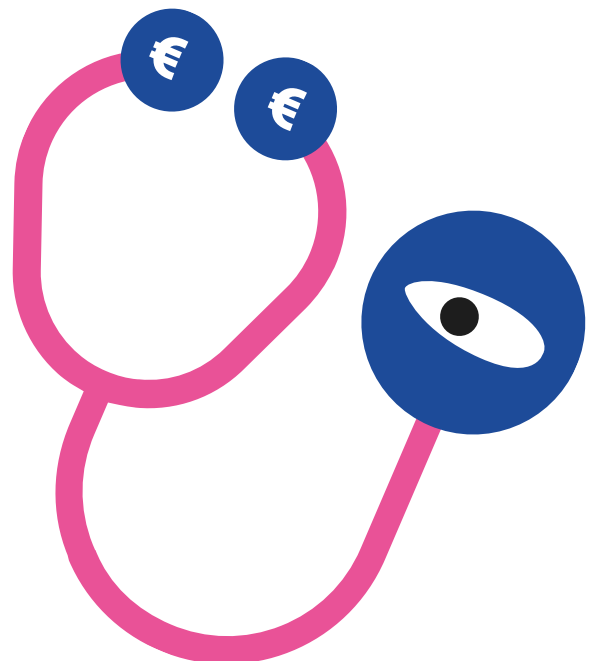
De plus, le risque est grand de voir les assurés contribuant pour les autres se détourner du système et entraîner à terme sa remise en cause.

Renforcer le rôle de l'assurance maladie

L'assurance maladie est garante du bon fonctionnement de notre système de santé et de son accès à tous sans discrimination. Or celle-ci a déserté certains soins notamment de type optique et dentaire.

Le désengagement progressif de l'assurance maladie se traduit par un transfert massif sur les complémentaires santé et une augmentation des tarifs.

La CFE-CGC alerte donc avant tout sur la nécessité de revoir le panier de soins. Celui-ci n'est plus pertinent aujourd'hui et comporte certaines aberrations alors qu'il doit permettre l'identification du meilleur soin au meilleur prix, justifiant sa prise en charge à 100 %.



~~~~ Dépenser mieux ~~~~

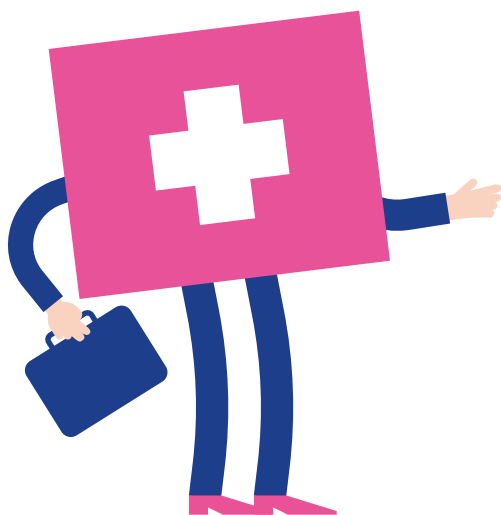
Parvenir à un bon usage des médicaments par la sensibilisation

PAR LA PRÉVENTION

La prévention s'inscrit comme un enjeu capital pour une politique efficiente de gestion du risque assurantiel en santé. C'est pourquoi la CFE-CGC souligne l'importance de passer d'une logique curative à une logique préventive. Son efficacité dépend de l'uniformité des messages ainsi que de son échelle de diffusion. Pour guider les assurés vers le bon usage des médicaments, il faut donc avant tout promouvoir l'éducation à la santé dès l'enfance et le développement de la prévention tout au long de la vie.

PAR LA FORMATION DES MÉDECINS

Pour la CFE-CGC, la formation initiale des médecins doit les sensibiliser à la maîtrise médicalisée des dépenses, c'est-à-dire la juste dépense pour le juste soin. La formation continue obligatoire des médecins doit à son tour permettre de faire évoluer les comportements en parallèle des modes de rémunération les encourageant à prescrire les traitements adaptés, efficaces qui ne soient pas les plus onéreux.



Encadrer les prescriptions des médicaments et leurs tarifs

PAR LES RÉFÉRENTIELS DE PRESCRIPTIONS

Nous préconisons de renforcer le rôle de la Haute autorité de santé (HAS) dans sa diffusion de référentiels de prescription et de stratégie d'adaptation des prescriptions à l'évolution de l'état de santé. L'HAS est la plus à même de considérer la question de l'efficacité thérapeutique et de prendre en compte le paramètre coût. La liste de médicaments sur le marché dépasse largement la liste des médicaments efficaces qui pourraient être retenus.

PAR UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE FIXATION DU PRIX DES MÉDICAMENTS

Les pouvoirs publics doivent mener une politique de tarification plus présente, à commencer par la tarification du médicament, et éviter ainsi le risque de renoncement au soin.

La CFE-CGC souhaite un engagement des pouvoirs publics qui permette d'équilibrer les comptes dans le contexte d'apparition de médicaments innovants caractérisés par un surcoût lié au marketing. La négociation du prix devrait être envisagée au niveau international pour bénéficier d'économies d'échelles et éviter les différences injustifiables et abyssales entre deux pays de même niveau économique.

Mieux organiser l'offre de soins sur le territoire

Réduire la complexité de l'offre de soins

PAR UNE CLARIFICATION DES MISSIONS

La CFE-CGC encourage à revisiter les missions des structures d'offre de soins à chaque échelon territorial en fonction des exigences de sécurité sanitaire, de coût, de qualité de service à la population et d'évolution des techniques de prise en charge.

Nous soutenons la répartition suivante :

- **structures de proximité** : structures légères, dédiées à la prévention, aux dépistages, au suivi des maladies chroniques et de longue durée, à la médecine et chirurgie ambulatoire ;
- **structures centrées** : structures disposant d'un plateau technique coûteux, sous la forme d'hôpitaux.

PAR UNE MEILLEURE COORDINATION

L'organisation territoriale est historiquement structurée autour des hôpitaux publics. Si la haute technicité et la spécialisation du niveau de soins, de l'exploration ainsi que la formation des personnels soignants doivent demeurer au niveau de l'échelle régionale du territoire, il y a nécessité (dans une mesure raisonnée) à reconquérir la proximité pour les structures d'offre de soins.

C'est aux Agences régionales de santé (ARS) de s'assurer de la cohérence de la planification régionale. Nous pensons qu'elles pourraient voir leur rôle renforcé pour une meilleure coordination des acteurs de santé sur le territoire.

Agir sur la répartition des professionnels de santé

EN LES INCITANT À S'INSTALLER DANS LES RÉGIONS SOUS-DOTÉES

La mauvaise répartition des praticiens est en partie due à la faible valorisation financière de certains actes de premiers recours qui sont partie intégrante de l'activité des médecins de campagne. Ces actes, parfois chronophages ou non maîtrisés par défaut d'apprentissage, sont aujourd'hui au centre d'une dynamique d'abandon de pratique, y compris chez les praticiens les plus aguerris.

La CFE-CGC propose donc de valoriser davantage certains actes propres à l'activité en zone sous-dotée et de les replacer au cœur de la formation des jeunes médecins. Un encouragement financier des internes à effectuer leurs stages de 3^e cycle dans ces zones pourrait également susciter des vocations.

EN FAVORISANT L'EXERCICE GROUPE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

La CFE-CGC est favorable à une organisation de la médecine plus souple, sous la forme de structures professionnelles suffisamment autonomes pour s'organiser à l'échelle de la région et prendre en charge la médecine de premier recours avec un fort souci de proximité, de prévention et de qualité des soins.

Tout en apportant une solution à la pénurie de médecins, ce système présente l'avantage de répondre aux préoccupations actuelles de la population tout comme des professionnels. La meilleure coopération entre les acteurs de santé permet d'assurer la continuité et la qualité des soins pour les patients.

PRÉVOYANCE

Permettre de mutualiser la prévoyance lourde

Depuis la loi de généralisation de la complémentaire santé et la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, les partenaires sociaux d'une branche n'ont plus la faculté d'organiser une mutualisation dans leur secteur d'activité pour garantir les risques de santé, invalidité, incapacité, décès.

Aujourd'hui, l'état du droit permet seulement aux partenaires sociaux d'une branche d'effectuer une recommandation et d'inviter les entreprises de la branche qui le souhaitent à cotiser auprès d'un même organisme assureur.

Cette réalité a pour effet de démutualiser des pans entiers de la complémentaire santé et de la prévoyance dite lourde (incapacité, invalidité, décès).

La CFE-CGC porte avec toutes les autres organisations syndicales représentatives de salariés la demande que le législateur puisse autoriser la possibilité pour les branches d'organiser une mutualisation au moyen de la co-désignation.

Ce moyen permettrait de concilier à la fois l'exigence de liberté de choix des entreprises et la mise en œuvre de la solidarité entre les salariés des petites et grandes entreprises d'une branche, porteuse de risques divers. Cela faciliterait l'accès à tous, quel que soit son âge, son état de santé ou son sexe, à une couverture complémentaire en cas de réalisation d'un risque d'incapacité d'invalidité de décès.

Faciliter l'accès à une complémentaire santé pour les retraités

Les retraités consomment plus de biens et de services de santé que les actifs, car c'est l'âge qui est le principal facteur de consommation par rapport à un état de santé donné. Ainsi, une augmentation de 2 % annuelle peut être constatée tous les ans avec, comme corollaire, des besoins de couverture qui augmentent de façon très significative et qui ont pour conséquence une hausse du coût de la complémentaire santé.

Or le risque de la santé fait craindre aux retraités de ne plus pouvoir s'assurer. Le législateur a imaginé, qu'au-delà de la poursuite des contrats collectifs obligatoires, puisse s'organiser :

- le principe de la poursuite de prestations pour le niveau atteint avec la constitution de provisions (article 7 de la loi Évin) ;
- le provisionnement du maintien des garanties décès en cas d'arrêt de travail (article 7-1 loi Évin) ;
- la suppression de la sélection médicale pour les contrats solidaires, puis solidaires et responsables en complémentaire santé ;

- la convention Belorgey qui permet, pour des risques aggravés, de pouvoir s'assurer contre le décès et l'arrêt de travail en assurance emprunteur ;
- le dispositif de portabilité ;
- les dispositifs de continuité (ACS, CMU-C, article 4 de la loi Évin pour la santé, dispositifs de prévoyance post portabilité depuis le 1^{er} juin 2015).

La réécriture de l'article 4 de la loi Évin prévoit une montée progressive sur les trois années après le départ à la retraite, avec une stabilité du coût de la complémentaire santé pour la première année, puis un passage maximum à 125 % la deuxième année, à 150 % la troisième année. Au-delà de cette troisième année, le coût de la complémentaire santé ne serait pas garanti.

C'est la raison pour laquelle, afin de permettre aux retraités de pouvoir continuer à accéder à une complémentaire santé, la CFE-CGC demande que le retraité puisse bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 50 % du coût de la complémentaire santé.

DÉPENDANCE

Pour une réelle prise en charge de la perte d'autonomie liée à l'âge

Mettre en place une assurance obligatoire

Créer une couverture d'assurance dépendance obligatoire, universelle - écartant donc les conditions de ressources afin que les classes moyennes n'en soient pas exclues - et solidaire.

- Cotisation mutualisée sur les actifs et les assurés retraités.
- Socle de financement reposant sur la solidarité nationale et non sur la responsabilité individuelle, le recours sur succession ou le prêt hypothécaire.
- Assurance offrant une couverture de même niveau sur tout le territoire, les disparités observées actuellement doivent être supprimées.

Cette assurance s'inscrirait en complément de l'assurance maladie, qui doit continuer à prendre en charge l'intégralité des soins médicaux des personnes âgées dépendantes.

Au-delà de ce premier socle de financement, la mise en place de couvertures complémentaires doit être étudiée ; elles pourraient être proposées par les institutions de prévoyance, mutuelles ou certains assureurs privés.

Favoriser le maintien à domicile

Développer l'aide à la personne ainsi que des structures d'accueil de jour pour le répit des familles.

Le secteur de l'aide à domicile doit être professionnalisé, ce qui nécessite de créer des emplois de qualité, de développer la formation et de diversifier l'offre de service. Ce secteur doit être soutenu, notamment en raison de sa grande fragilité.

Reconnaître les aidants familiaux

- Prendre en compte le rôle des aidants familiaux en facilitant l'activité à temps partiel.
- Flexibiliser le congé proche aidant. Ce congé peut être utilisé de manière fractionnée. Cependant, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée alors qu'une demi-journée suffirait parfois. La CFE-CGC demande à ce que les proches aidants puissent fractionner leur congé en demi-journée afin de répondre au mieux aux besoins de leurs proches.

- Favoriser le répit des aidants. Les proches aidants apportent un soutien primordial aux personnes en situation de dépendance. Cela peut conduire à un épuisement physique et émotionnel.

Les aidants doivent donc pouvoir bénéficier de périodes de réel répit, sans pour autant déstabiliser la personne aidée. Le système du baluchonnage qui existe au Canada répond à ce besoin puisqu'il permet, en l'absence de l'aidant, la prise en charge de l'aidé par une seule et même personne à son domicile. Ce système est aujourd'hui incompatible avec la réglementation sur la durée du travail en France. Aussi, la CFE-CGC propose d'étendre au baluchonnage, la dérogation au temps de travail qui existe pour les éducateurs

familiaux dans les villages d'enfants, dans la limite de trois jours. Elle revendique une formation obligatoire à l'entrée dans le métier.

- Mettre en place une prestation compensatoire pour adaptation de l'activité professionnelle.
- Communiquer sur les dispositifs d'aides existants. Les aidants s'y retrouvent difficilement dans les aides financières (qui varient d'un territoire à l'autre), les congés (soutien familial, solidarité familiale, fin de vie...) et autres dispositifs médico-sociaux. Aussi, la CFE-CGC demande la mise en place de mesures incitant les entreprises à communiquer sur ces dispositifs d'aide.

Le secteur de l'aide à domicile doit être professionnalisé et soutenu, notamment en raison de sa grande fragilité.

FAMILLE

Accorder un droit aux prestations pour toutes les familles

Toutes les familles - les classes moyennes, personnel d'encadrement compris - doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des prestations familiales, sans condition de ressources.

La politique familiale doit permettre une redistribution horizontale, c'est-à-dire pour un

même niveau de revenu, entre les ménages sans enfant et les ménages avec enfants.

Par conséquent, nous demandons la remise en place des allocations familiales avec un montant identique à toutes les familles.

Relever le quotient familial

Abaissé par deux fois durant le quinquennat, ce dispositif instauré pour encourager la natalité doit être relevé à 2 000 € par demi-part fiscale. Le quotient familial vise à établir équité et neutralité de l'impôt

vis-à-vis de la situation familiale du ménage. Cela en fait l'un des dispositifs de la redistribution horizontale (pour un même niveau de revenu) c'est-à-dire des ménages sans enfant vers ceux assumant la charge d'enfants.

Concilier activité professionnelle et vie familiale

Développer les modes de garde

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Permettre le libre choix des modes de garde et adapter les heures d'ouverture en conséquence.
- Mettre en place des mesures d'aides pour garder les enfants et permettre ainsi d'ajuster les temps de vie.

Il est donc primordial que des équipements diversifiés soient à la disposition des familles.



Pour une meilleure indemnisation du congé parental

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014, le complément libre choix du mode de garde (CLCA) majoré a été supprimé. Cette prestation majorée était versée aux familles dont l'un des parents était en congé parental mais, ne bénéficiait pas de l'allocation de base de la Prestation accueil du jeune enfant (Paje) versée sous condition de ressources. Autrement dit, les familles des classes moyennes qui font le choix de prendre un congé parental sont de moins en moins bien indemnisées !

Pour la CFE-CGC, il s'agit d'un mauvais signal envoyé aux familles en matière de conciliation des temps de vie. Il vient affaiblir un peu plus l'un des trois objectifs de la politique familiale que constitue la conciliation des temps de vie.

Parce que toutes les familles ont le droit au congé parental, nous demandons une réelle indemnisation de celui-ci, calculée en fonction du salaire afin que chaque parent souhaitant se consacrer à ses enfants ait vraiment les moyens de le faire sans en payer le prix fort.

Améliorer l'accueil de l'enfant en situation de handicap

Il est inadmissible de constater aujourd'hui encore un manque de places criant pour l'accueil des enfants en situation de handicap. Il s'agit là d'une vraie problématique d'insertion de nos enfants dans la société. Pour la CFE-CGC, il faut agir à la fois sur :

- **les structures collectives** en renforçant l'offre de services spécifiques et le personnel encadrant ;
- **la revalorisation de l'aide financière** apportée aux familles pour prendre en compte les dépenses engagées par les parents.



Financement de la protection sociale

Créer une cotisation sociale sur la consommation et redéployer les allègements de cotisations.

La CFE-CGC milite depuis plusieurs années pour que le financement des prestations sociales universelles (notamment celles qui relèvent de la solidarité) ne repose pas sur le travail. C'est le sens de notre proposition de création d'une cotisation sociale sur la consommation décrite dans la partie économie & co. C'est également un des enjeux de notre proposition de redéployer les allègements de cotisations sociales patronales (CICE, allègements bas salaires et pacte de responsabilité) également décrite dans la même partie.

Au final, nos propositions conduisent à une réforme d'ampleur du financement de la protection sociale en faisant davantage reposer les prestations sociales universelles sur le budget général de l'État (donc sur l'impôt). Concrètement, elles aboutissent à :

- **une suppression totale des cotisations sociales patronales famille ;**
- **une baisse de 2,89 points des cotisations sociales patronales maladie ;**
- **une suppression des cotisations sociales salariales maladie (0,75 point).**

La CFE-CGC est très attachée à ce que la perte de recettes pour la protection sociale soit compensée dans son intégralité.

La perte de recettes pour la branche famille et la branche maladie serait compensée via un fléchage des nouvelles recettes issues de la création de notre cotisation sociale sur la consommation.

La part du budget général de l'Etat actuellement allouée au CICE, au pacte de responsabilité et aux allègements bas salaires, serait affectée à ces deux branches afin de garantir une compensation intégrale.



SANTÉ

AU TRAVAIL

MIEUX RECONNAÎTRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL	78
• Prendre en compte la pénibilité psychique	78
• Prévenir et accompagner les victimes d'épuisement professionnel	78
• Faciliter la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques liées au travail	79
	79
RÉAFFECTER PLUS JUSTEMENT LES COÛTS DES AT ET MP	79
• Lutter contre la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles	79
• Revoir la méthodologie d'évaluation de l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie	80
	80
DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	
➤ AMÉLIORER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PERSONNELS ET PROFESSIONNELS	81
• Prévenir la surcharge de travail	81
• Garantir le droit à la santé et au repos des salariés en forfait annuel en jours	82
• Encadrer le télétravail	82
• Rendre effectif le droit à la déconnexion	83
• Développer les espaces de discussion	83
• Former les dirigeants	84
• Protéger l'encadrement	84
• Le CHSCT, acteur incontournable de la mise en place de démarches Qualité de vie au travail	84

MIEUX RECONNAÎTRE LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL

Prendre en compte la pénibilité psychique

Le Compte personnel de prévention de la pénibilité permet aux personnes exposées à des facteurs de risque pouvant laisser des traces durables sur la santé, de bénéficier d'heures de formation puis, au choix, d'un temps partiel ou d'un départ anticipé à la retraite. Le dispositif existant exclut toute réparation de l'exposition à un grand nombre de risques liés au secteur tertiaire - en particulier les risques psychosociaux - alors que 80 % des salariés aujourd'hui travaillent dans ce secteur.

La pénibilité psychique est l'exposition à ces facteurs, qui peuvent être liés aux conditions d'emploi comme à l'organisation du travail ou au relationnel.

L'exposition à ces facteurs a des effets indéniables sur la santé, d'un point de vue physique comme psychique.

La CFE-CGC souhaite donc que les expositions à ces facteurs soient comprises comme « pénibles ».

Prévenir et accompagner les victimes d'épuisement professionnel

100 000 personnes seraient victimes d'épuisement professionnel, ou « burn out », selon le rapport de l'Académie française de médecine publié en 2016.

La CFE-CGC milite depuis très longtemps en faveur de la prévention du burn-out. Elle est aussi force de proposition pour que ce syndrome soit mieux reconnu et pris en charge.

Les propositions du rapport publié en février 2017 par la mission parlementaire d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel, font pleinement écho aux positions soutenues par la CFE-CGC dans ce combat.

La CFE-CGC soutient toutes les propositions de la mission parlementaire, et particulièrement :

- d'inscrire le thème de la prévention des RPS dans la négociation annuelle obligatoire portant

sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie au travail ;

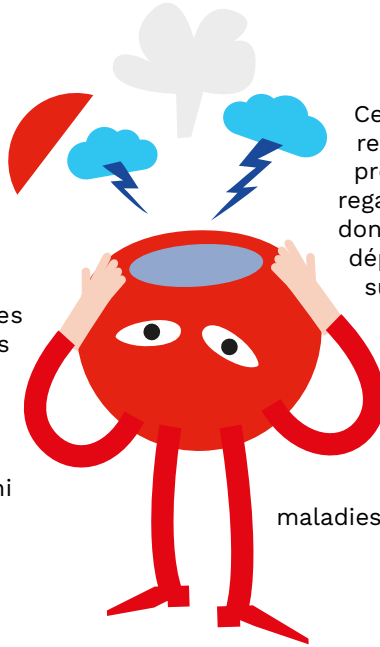
- que soit élaboré un questionnaire au service des médecins pour améliorer le dépistage et la prise en charge des victimes ;
- que puissent être évitées les procédures devant les juridictions ordinaires mettant en cause la reconnaissance, par les médecins du travail, du lien entre la souffrance constatée et le travail ;
- de simplifier la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle, en l'inscrivant à un nouveau tableau de maladie professionnelle, ou à minima, en ouvrant l'accès aux Commissions régionales de reconnaissance des maladies professionnelles qui instruisent le dossier, dès lors que le seuil de 10 % d'incapacité permanente est atteint ;
- d'étendre le droit d'alerte des membres du CSHCT lorsque l'obligation d'établir ou actualiser le document d'évaluation des risques n'est pas respectée.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

Faciliter la reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques liées au travail

D'autres pathologies psychiques que celle du burn-out peuvent trouver leur origine dans le travail : la dépression, l'anxiété généralisée, l'état de stress post-traumatique...

La procédure qui permet de les reconnaître en tant que maladies professionnelles est celle du système de reconnaissance complémentaire. Elle nécessite d'atteindre un taux d'incapacité de 25 %, qui n'est ni atteignable ni adapté à ces pathologies.



Cette procédure conduit à une reconnaissance faible de l'origine professionnelle de ces pathologies, au regard de la réalité. Leurs coûts s'imputent donc à tort majoritairement sur les dépenses de l'Assurance maladie et donc sur la collectivité.

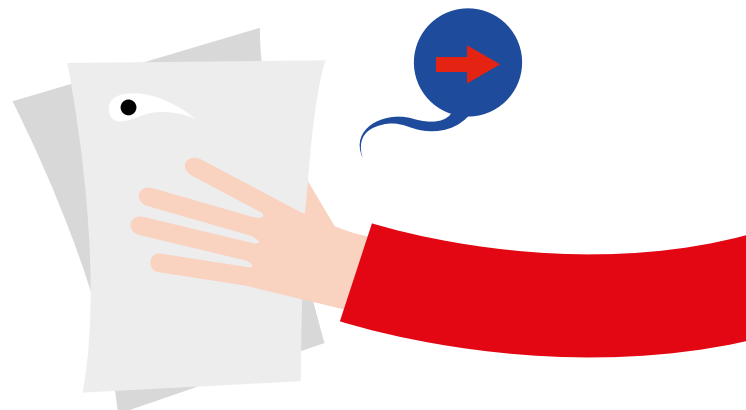
L'ensemble des pathologies psychiques liées au travail doivent bénéficier d'une procédure permettant de reconnaître plus justement leur origine professionnelle. Elles doivent donc figurer dans un tableau de maladies professionnelles.

RÉAFFECTER PLUS JUSTEMENT LES COÛTS DES AT ET MP

Lutter contre la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est largement sous-estimé, au détriment des comptes de l'Assurance maladie qui les prend en charge en lieu et place des employeurs. Ces derniers doivent prendre leurs responsabilités, non seulement pour réparer les risques qu'ils ont engendrés, mais aussi pour les prévenir.

Les autorités doivent faire preuve de plus de fermeté en cas de non-respect de l'obligation de déclaration des risques professionnels.



Revoir la méthodologie d'évaluation de l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie

La CFE-CGC déplore la méthode utilisée pour définir l'enveloppe versée par la branche AT/MP à la branche maladie. Cette méthodologie exclut de l'enveloppe le paiement des pensions d'invalidité prises en charge par l'assurance maladie bien qu'elles fassent suite à des arrêts dus à des AT ou MP.

La CFE-CGC demande que le montant des pensions d'invalidité faisant suite à des arrêts dus à un AT ou à une MP, soit évalué et intégré à l'enveloppe reversée à la branche maladie.

La commission ne retient pas, dans son évaluation, les sinistres n'ayant entraîné aucune facturation

d'indemnités journalières en AT ou MP. Pourtant ces pathologies, du fait de leur gravité (8 % sont des affections rachidiennes, 46 % des TMS, et 64 % des bronchopathies chroniques obstructives) ont probablement, pour partie, conduit au versement d'indemnités journalières. La facturation de ces indemnités n'apparaissant pas dans la branche AT/MP : ces coûts sont donc indûment pris en charge par la branche maladie.

La CFE-CGC demande donc que le montant de ces indemnités journalières faisant suite à des arrêts dus à des AT ou MP, soit évalué et intégré à l'enveloppe reversée à la branche maladie.



DÉVELOPPER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ➤ AMÉLIORER LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PERSONNELS ET PROFESSIONNELS

~~~~ Prévenir la surcharge de travail ~~~~

Conserver une durée légale du travail

Sans remettre en cause directement la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire, toutes les réformes touchant le temps de travail depuis les quinze dernières années ont eu pour but de permettre aux employeurs d'augmenter la durée effective du temps de travail, en minimisant par ailleurs le coût des heures supplémentaires.

Or la protection du coût des heures supplémentaires par la loi constitue un frein à la surcharge de travail.

Ainsi, selon la CFE-CGC, la loi doit continuer de fixer la durée du travail de principe et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui en résulte ce, notamment, afin de prévenir une surcharge de travail.

Assurer un suivi de la charge mentale de travail

Charge de travail et santé au travail sont indissociables. Dans une société du service qui sollicite ardemment l'activité cérébrale (réflexion, concentration, adaptation, minutie, mémoire, traitement d'informations..), et qui prône l'urgence et l'hyper connexion, la charge de travail cognitive et émotionnelle s'accroît, et doit plus que jamais faire l'objet d'une vigilance accrue.

Afin de prévenir toute atteinte à la santé des salariés, il est impératif de veiller à ce que les objectifs professionnels soient raisonnables. Et de prévoir un suivi de la charge de travail des salariés.

La CFE-CGC propose des outils pour y parvenir :

- vigilance s'agissant du respect des temps de repos ;
- questionnaires d'évaluation de la charge mentale ;
- pratiques visant à prévenir et à réguler la charge de travail.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.



Garantir le droit à la santé et au repos des salariés en forfait annuel en jours

Le temps de travail des salariés de l'encadrement a toujours été au cœur des préoccupations de la CFE-CGC. Le forfait-jours supprime toute référence à un nombre d'heures de travail effectif, au bénéfice d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

Aujourd'hui, le forfait-jours

13% concerne
des salariés
et un cadre sur deux

Si la loi Travail est venue renforcer l'encadrement des forfait-jours (et notamment le contenu des accords collectifs qui prévoient ce dispositif), elle reste insuffisante pour deux raisons.

La première, c'est que même en présence d'un accord collectif respectant la loi, les salariés en forfait-jours peuvent toujours être exposés à des durées déraisonnables de travail.

La seconde, c'est que la loi prévoit elle-même la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait sur la base d'accords collectifs ne garantissant pas le droit à la santé et au repos des salariés ! Les employeurs pourront en effet s'appuyer sur des dispositions supplétives qui ne sont pas de nature à garantir la santé et le droit au repos des salariés.

Pour la CFE-CGC, il est donc urgent de garantir une durée raisonnable de travail aux salariés en forfait-jours. Celle-ci doit notamment résulter :

- d'une augmentation de leurs temps de repos : repos quotidiens et hebdomadaires de 13 heures et 61 heures ;
- de l'encadrement de la répartition des jours travaillés sur une période inférieure à l'année ;
- d'une réelle limitation du nombre total effectif de jours travaillés dans l'année.

À ce titre, la CFE-CGC revendique par ailleurs qu'en cas d'obligation de dépasser le plafond légal de 218 jours annuels, le plafond ne dépasse pas pour autant 225 jours, et sous réserve du respect de deux conditions impératives :

- les repos quotidiens et hebdomadaires de 13 heures et 61 heures précités ;
- une majoration de la rémunération des jours supplémentaires d'au moins 25 % pour les jours compris entre le nombre de jours de principe prévu par l'accord collectif et 218 jours, et de 50 % à partir du 219^e jour travaillé.

Par ailleurs, l'encadrement insuffisant du forfait-jours peut conduire à une surcharge de travail, qui empêche la conciliation des temps de vie professionnels et personnels. Surcharge dangereuse pour la santé et la sécurité des salariés concernés.

Aussi, la CFE-CGC affirme l'importance des entretiens entre le salarié et sa hiérarchie, y compris pour les managers, concernant sa charge de travail.

Pour une réelle prévention de situations de surcharge de travail, la CFE-CGC demande à ce que ces entretiens soient organisés à échéance trimestrielle.

Encadrer le télétravail

Le télétravail s'inscrit parmi les nouveaux modes d'organisation du travail liés au développement des technologies de l'information et de la communication. Celles-ci conduisent les salariés à travailler au-delà des limites physiques et temporelles qui encadraient jusque-là le travail. Ce cadre participait à la protection de la santé des salariés, en dressant une frontière entre vie privée et vie professionnelle.

La CFE-CGC affirme la nécessité d'encadrer ce mode d'organisation pour éviter toute dérive pouvant porter atteinte à la santé des salariés.

Lutter contre l'isolement

La CFE-CGC met en garde notamment contre l'isolement social que pourrait susciter le télétravail, et souligne la nécessité de maintenir le salarié dans un collectif de travail en limitant le nombre de jours télétravaillés.

Assurer la conciliation des temps des temps de vie

Le télétravail doit également être encadré de manière à assurer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du télétravailleur. Ce dernier exécute son travail en dehors du lieu de travail. Il aura donc plus de difficulté à s'autolimiter dans ses horaires de travail que s'il l'exécutait dans un lieu de travail avec un cadre horaire défini et contrôlé. Cette problématique est par ailleurs accentuée en cas de surcharge de travail.

C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite que le droit à la déconnexion des télétravailleurs soit assuré. Elle soutient que la charge de travail du télétravailleur doit faire l'objet d'une surveillance accrue, par le biais d'un entretien trimestriel avec le responsable hiérarchique.

S'opposer au fractionnement des temps de repos

Dans ce cadre, la CFE-CGC tient à souligner qu'elle s'oppose fermement au fractionnement des temps de repos intangibles de 11 heures quotidiennes et 24 heures hebdomadaires, et propose une solution alternative consistant en la mise en place d'une plage horaire élargie de travail, déterminée en fonction du statut des salariés et respectant les temps de repos et durées maximales de travail. Cela permet au télétravailleur de fractionner son temps de travail durant cette plage de manière à organiser et concilier ses temps de vie professionnelle et personnelle.

La CFE-CGC demande, plus généralement, l'ouverture d'une négociation au niveau national et interprofessionnel afin de discuter collectivement des problématiques posées par le télétravail et de proposer un cadre juridique adapté.

Rendre effectif le droit à la déconnexion

La CFE-CGC se félicite de la consécration d'un droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés, par la loi du 8 août 2016. C'est un droit qu'elle revendiquait depuis longtemps afin de répartir de manière plus équilibrée les temps de vie personnelle et professionnelle.

Afin de rendre effectif ce droit, la CFE-CGC souhaite que les négociations à ce sujet prévoient :

- le blocage de la réception (et non l'envoi) de courriels ou sms durant le temps de repos des salariés. Cela permet de pallier un sentiment d'urgence, d'instantanéité dont pâtissent les salariés qui se sentent obligés de traiter et

répondre aux messages électroniques qu'ils reçoivent durant ce temps de repos. Dans le même temps, cela permet de ne pas générer de frustration pour l'expéditeur du message ;

- la formation des salariés, de leurs supérieurs hiérarchiques et des membres de la direction, à l'utilisation pertinente des outils numériques ;
- d'exclure l'utilisation de ses outils personnels à des fins professionnelles.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

Développer les espaces de discussion

Dans le prolongement de l'ANI Qualité de vie au travail du 9 juin 2013, consacré par la loi du 17 août 2015, la CFE-CGC tient à rappeler que l'espace de discussion est un outil essentiel à la définition d'une bonne qualité de vie au travail.

Cet espace permet en effet aux collaborateurs de co-construire des réponses adaptées à des problématiques d'organisation du travail qui leurs sont propres, sans

amoindrir pour autant le rôle des représentants du personnel et de la hiérarchie dans cette démarche.

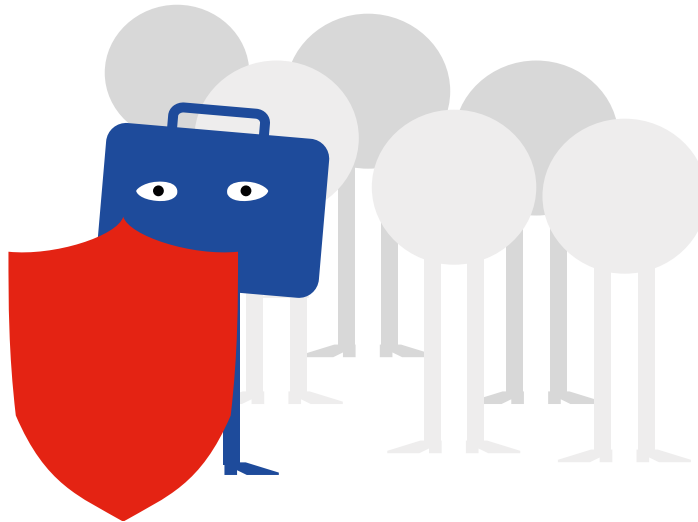
La CFE-CGC souhaite que ces espaces soient mis en place dans les organisations. Elle demande également que le management dispose de ses propres espaces de discussion.

Ces propositions doivent s'appliquer aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique et les services publics.

Formez les dirigeants

L'implication de la direction et sa conviction de l'existence d'un lien entre santé au travail et performance, sont essentielles pour obtenir une démarche QVT efficace.

A cet effet, la CFE-CGC souligne la nécessité de former les dirigeants et le Conseil d'administration (le cas échéant) au lien entre QVT et compétitivité.



Protégez l'encadrement

La CFE-CGC rappelle la nécessité de protéger la santé de l'encadrement dans toute démarche liée à la QVT. En effet, le manager, chargé au quotidien d'organiser l'activité et de faire face aux difficultés rencontrées par les salariés, se positionne comme un relai essentiel de la politique de l'entreprise.

Il faut cependant veiller à ce qu'il ne soit pas l'outil exclusif du déploiement et du succès (ou de l'échec) de la politique de la direction.

La CFE-CGC soutient donc que, dans le cadre de la

mise en place d'une démarche QVT :

- le rôle du manager doit être précisé : la répartition entre ses objectifs opérationnels et ceux liés au management doit être claire ;
- des moyens adéquats doivent lui être attribués pour répondre à ces objectifs (ressources humaines ou matérielles, formations spécifiques) ;
- le management doit disposer de son propre espace d'expression autour du travail.

Le CHSCT, acteur incontournable de la mise en place de démarches Qualité de vie au travail

Face à l'émergence des risques psycho-sociaux, qui touchent particulièrement la population de l'encadrement, la CFE-CGC veut inscrire le CHSCT comme un acteur incontournable dans leur prévention, qui passe par la mise en place de démarches QVT. Les représentants du personnel au CHSCT doivent disposer de tous les outils permettant de prévenir et de faire cesser ces risques lorsqu'ils apparaissent. Ils doivent avoir connaissance des leviers en leur possession.

À cet effet, la CFE-CGC souligne la nécessité de former spécifiquement les représentants du personnel au CHSCT à la réalité des RPS et aux actions permettant leur prévention et leur disparition.

Il est également nécessaire de former les employeurs au rôle et au fonctionnement du CHSCT.

HANDICAP

BÂTIR UNE POLITIQUE VOLONTARISTE À DESTINATION DES AIDANTS FAMILIAUX	86
• La réalité des aidants familiaux	86
• Renforcer les accords d'entreprise au bénéfice des aidants	86
• Inciter les entreprises à négocier sur les aidants dans le cadre de l'OETH	87
• Unifier les différents congés existants	87
MAINTENIR LES SOURCES DE FINANCEMENT DES ACTIONS VISANT L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES	88
• Sécuriser les fonds dédiés au handicap	88
• Maintenir la distinction entre Agefiph et FIPHFP	88
RECONNAÎTRE ET ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE	89
• La réalité du handicap psychique	89
• Maintenir en emploi les salariés détruits psychiquement par le travail	89



BÂTIR UNE POLITIQUE VOLONTARISTE À DESTINATION DES AIDANTS FAMILIAUX

La réalité des aidants familiaux

Environ 8 millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant, et près de la moitié a une activité professionnelle*.

Statistiquement,
1 collaborateur sur **2**
est en situation d'aidant*.

Les aidants familiaux salariés sont trop souvent confrontés à l'obligation dramatique de choisir entre leur position d'aidant et leur situation professionnelle, avec tout ce que cela entraîne au point de vue de l'absentéisme, de la perte de rémunération, de l'hypothèque sur la future retraite...

La dépendance ne concerne pas uniquement les

personnes âgées, et le handicap ne concerne pas uniquement les enfants : les dispositifs actuellement prévus (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, etc.) sont très largement insuffisants. La CFE-CGC se félicite de l'allongement de la durée du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Cependant, cela n'est pas suffisant : l'enfant n'est pas le seul qui puisse avoir besoin d'un aidant.

Les statistiques des services sociaux des Carsat montrent que 50 % des aidants familiaux décèdent avant les proches qu'ils aident, consécutivement à des pathologies d'épuisement.

Être à la fois pleinement productif en entreprise et s'occuper avant et après le travail d'un proche relève de l'exploit.

* Sources : Enquête handicap-santé auprès des aidants informels, DREES, 2008 et enquête handicap-santé, volet ménages, INSEE.

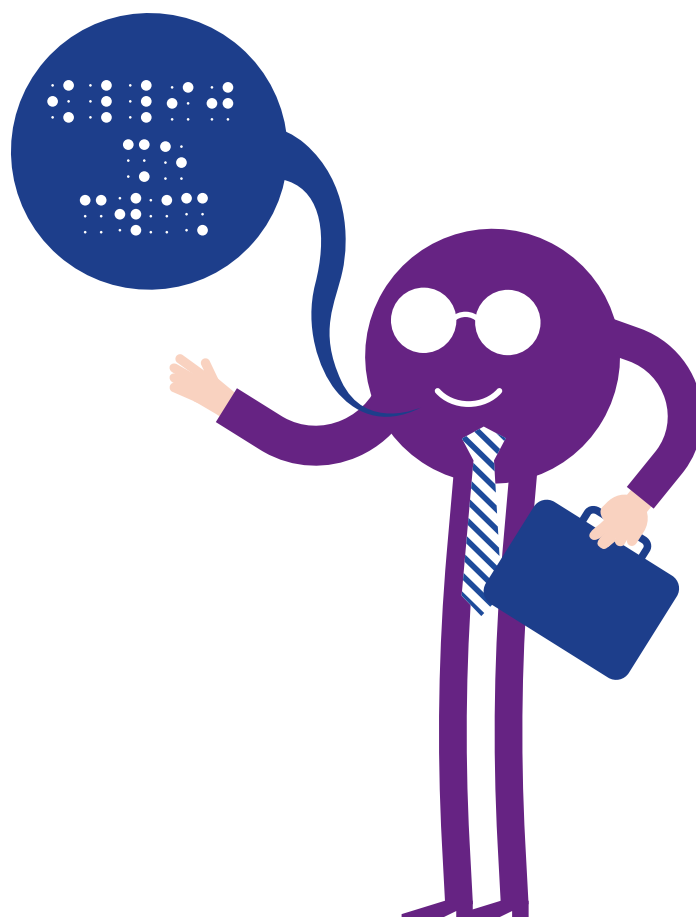
Renforcer les accords d'entreprise au bénéfice des aidants

L'entreprise soucieuse de la qualité de vie au travail de ses salariés doit se préoccuper des aidants familiaux qui se seraient déclarés officiellement.

Les entreprises qui se sont engagées sur cette démarche témoignent d'une réduction significative de l'absentéisme, d'une amélioration du management et de la performance globale de l'entreprise.

La CFE-CGC propose l'ouverture de négociations sur cette thématique, en particulier l'intégration de la question des aidants dans les accords handicap, la qualité de vie au travail, les accords diversité ou RSE des entreprises :

- mise à disposition d'informations et de conseils sur les droits et les démarches administratives par les entreprises ;
- droit à des congés supplémentaires rémunérés ;
- maintien par l'employeur des cotisations à temps plein dans le cadre du passage à temps partiel des aidants ;
- mise en place de temps partiels atypiques dans leur durée et modalités ;
- modalités spécifiques de télétravail ;
- suivi médical renforcé par le service de santé au travail et droits à la prévoyance renforcés.



Inciter les entreprises à négocier sur les aidants dans le cadre de l'OETH

Une piste de réflexion allant dans ce sens repose sur le fait d'ajouter les aidants familiaux à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, au même titre que les veuves ou orphelins de guerre.

Les aidants familiaux se substituent à une action qui est légalement de la responsabilité de la collectivité. Il apparaît donc légitime pour notre Confédération de permettre aux entreprises qui s'engagent envers eux en adaptant leurs conditions

de travail ou de rémunération de les comptabiliser sous conditions dans le contingent des 6 %.

Cette comptabilisation pourrait se réaliser dans la même logique que celle de l'accueil de stagiaires handicapés (c'est-à-dire dans une proportion limitée), afin de ne pas porter atteinte à l'objet même de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

HANDICAP

Unifier les différents congés existants

Les congés actuels existant sont pour nous insuffisants et obligent le salarié à bénéficier de dons de jours pour accompagner un proche.

La CFE-CGC propose la création d'un congé pour solidarité familiale, avec des conditions

d'accès plus souples, notamment la possibilité de fractionnements.

Ce congé serait assimilé à du temps de travail effectif pour l'ouverture aux droits sociaux et droits à retraite, et ouvrant droit à une allocation améliorée de substitution aux salaires non versés.

MAINTENIR LES SOURCES DE FINANCEMENT DES ACTIONS VISANT L'EMPLOI ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

~~~~ Sécuriser les fonds dédiés au handicap ~~~~

Nous nous interrogeons sur les baisses des contributions au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Les baisses des contributions, régulières ces dernières années, attestent que l'on se rapproche du taux légal dans les entreprises et dans les trois versants de la Fonction publique. Cela signifie que la loi du 11 février 2005 « porte ses fruits », mais également que nous nous approchons d'un système mortifère.

La problématique est claire : quel avenir pour les personnes en situation de handicap s'il n'y a plus de réserve financière, s'il n'y a plus de contribution, s'il n'y a plus de moyens financiers pour compenser le handicap et assurer une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail ?

Nous souhaitons également soulever le point suivant : pourquoi, au FIPHFP, le ministère de l'Éducation nationale (qui est un des plus importants en nombre d'agents, avec 1 million de fonctionnaires), reste-t-il

exonéré de sa contribution, alors que les réserves du fonds indiquent clairement la nécessité de revoir la politique handicap dans la Fonction publique ?

Nous soulignons également une exonération de contribution des universités au FIPHFP, d'un montant de 30 millions d'euros, pour sécuriser les universités par des services de sécurité privée, au regard de l'état d'urgence.

Cette décision n'a aucun lien avec la politique handicap. Les fonds FIPHFP et Agefiph ne doivent pas servir de variables d'ajustement des politiques publiques.

Aussi, nous attirons l'attention sur des ponctions financières utilisées pour des politiques publiques qui n'ont rien à voir avec le handicap : trois fois 29 millions d'euros ont été ponctionnés sur les deux fonds durant trois ans.

Il est aujourd'hui indispensable de sécuriser les deux fonds (FIPHFP et Agefiph) pour éviter ces abus.

~~~~ Maintenir la distinction entre Agefiph et FIPHFP ~~~~

Nous ne pouvons imaginer un rapprochement ou une fusion/absorption entre le FIPHFP et l'Agefiph.

En 2005, lors de la création du FIPHFP, le législateur avait résolument écarté cette idée. Cependant, le FIPHFP et l'Agefiph ont depuis, souhaité travailler ensemble de façon à offrir aux demandeurs d'emploi handicapés une réponse unique, quel que soit le financeur.

L'Agefiph met à disposition du FIPHFP son offre de service dans des grands domaines de son intervention.

Les singularités de chacun des deux fonds ne sont aucunement un frein à l'efficacité des dispositifs conduits. Elles permettent de couvrir un plus large spectre d'actions vis-à-vis des bénéficiaires, dont les intérêts demeurent au cœur des préoccupations.

Aujourd'hui, il n'est pas possible, au regard des différences entre public et privé et des réalités financières des deux fonds, de proposer une fusion ou absorption. Chacun des deux fonds doit continuer à œuvrer avec ses spécificités, et surtout, conserver « son guichet » unique, son modèle RH en matière de handicap.

RECONNAÎTRE ET ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE

La réalité du handicap psychique

D'après l'Organisation mondiale de la santé, le handicap psychique est la première cause d'arrêt de travail. D'ici 2020, il sera la première cause de handicap dans le monde. Selon l'OMS, le handicap regroupe à la fois les dysfonctionnements de la personnalité, les limitations d'activités et les restrictions de participations sociales.

La France compte
700 000 personnes
handicapées psychiques selon l'UNAF,
et **27 %** des personnes
entrent en invalidité.

Comprendre le handicap psychique, c'est comprendre les conséquences sur la vie de la personne.

Parmi les personnes atteintes de pathologies psychiques, il y a : d'une part les personnes atteintes par des troubles de la personnalité ou des troubles de l'humeur ; d'autre part les salariés atteints de troubles psychiques liés au travail.

Selon un rapport de la CNAMTS, 10 % des indemnités journalières (IJ) entre 1 et 6 mois et 20 % des IJ pour longue maladie sont dues à des pathologies mentales qui ne relèvent pas des pathologies psychiatriques habituelles.

Maintenir en emploi les salariés détruits psychiquement par le travail

Depuis de nombreuses années, le travail lui-même est à l'origine de handicaps psychiques : une enquête de la fondation européenne de Dublin montre que le stress au travail est la 2^e cause de problèmes de santé liés au travail.

Le stress chronique, associé à des surcharges émotionnelles, est à l'origine de nombreux cas de burn-out, principalement au sein de la population de l'encadrement. Les malades victimes de burn-out présentent des troubles cognitifs, de perte de mémoire et troubles de la concentration qui vont rester séquellaires. Ces troubles nécessitent une prise en charge pluridisciplinaire pour permettre un retour dans le monde du travail.

Aujourd'hui, nous constatons que ces salariés victimes d'épuisement professionnels sortent des effectifs du personnel après une période de longue maladie et passent en invalidité.

Pour la CFE-CGC, il est inconcevable que les cadres, les enseignants, les policiers les plus investis dans leur travail subissent une mort sociale.

Nos entreprises et administrations doivent apprendre à maintenir en emploi les salariés qui

ont été détruits psychiquement par le travail. Ce retour en emploi demande l'aide combinée des services de santé au travail et des opérateurs spécialisés dans l'accompagnement.

Or actuellement, les opérateurs de l'Agefiph spécialisés dans l'accompagnement du handicap psychique sont trop peu nombreux sur l'ensemble de notre territoire.

À cet effet, la CFE-CGC propose de développer une montée en compétence des tiers (jobs-coach et prestataires), sur l'accompagnement du handicap psychique.

Nous proposons d'intégrer dans les critères de sélection des prestataires Agefiph et FIPHFP, un critère d'expertise dans l'accompagnement du handicap psychique.

Cette problématique doit être une priorité sociétale. Elle passera par la formation du collectif de travail à l'accompagnement du handicap psychique, en intégrant cette thématique dans le cadre des formations obligatoires pour les membres du CHSCT.



DIALOGUE SOCIAL

LA PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	92
• La négociation collective pour améliorer l'économie et les conditions de travail	92
• La loi et la branche, clés de voûte de la régulation	92
LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	94
• La négociation collective, prérogative des syndicats	94
• Validité des accords collectifs : la majorité d'engagement incompatible avec un référendum	94
• Des moyens à la hauteur des enjeux	95
LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE	96
• DP, CE et CHSCT : à chacun sa spécificité	96
• Les collèges électoraux : garants de la diversité de représentation des salariés	96
• Des représentants des salariés partie intégrante des décisions stratégiques de l'entreprise ou du groupe	96
RENDRE CONCRÈTE LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL	97
• La reconnaissance de la mission syndicale	97
• La valorisation de l'expérience du mandat	97



LA PLACE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective pour améliorer l'économie et les conditions de travail

Pour la CFE-CGC, l'un des enjeux majeurs de la négociation collective est la compétitivité à long terme des entreprises. Il s'agit non pas de la recherche de la seule compétitivité/coûts par compression de la masse salariale et réduction des droits et avantages accordés aux salariés (qui a certes un effet immédiat en termes de marges), mais bien celle qui se construit dans la durée, sur la base des compétences et de l'investissement personnel des salariés, sans qui les entreprises ne fonctionneraient pas. La négociation collective est un outil au service du développement des compétences et de la motivation des travailleurs, eux-mêmes gages de performance et donc de compétitivité des entreprises.

De plus, les finalités de la négociation collective recouvrent :

- l'effectivité du droit fondamental des travailleurs à participer, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination de leurs conditions de travail ; pour cela, il faut notamment permettre l'adaptation de ces dernières, non

uniquement aux besoins spécifiques des entreprises, mais aussi aux spécificités liées, pour les salariés, à l'appartenance à un métier, une profession, une catégorie socio-professionnelle. La CFE-CGC réaffirme l'importance de la négociation catégorielle, notamment au niveau de la branche, et salue la reconnaissance de la pertinence de cette dernière par la jurisprudence de la Cour de cassation ;

La négociation collective est un outil au service du développement des compétences et de la motivation des travailleurs.

- l'établissement d'un équilibre du rapport de forces dans les relations sociales entre salariés et direction par le biais de leurs organisations représentatives ;

- l'amélioration des droits et des conditions de travail, qui passe de prime abord dans le simple fait de permettre le respect comme l'application effective de la loi ainsi que l'adaptation aux changements permanents ;
- la création d'un espace de discussion permettant la pacification des relations sociales et la recherche de compromis, pour fonctionner sans conflit.

La loi et la branche, clés de voûte de la régulation

La place de la loi

La CFE-CGC réaffirme la prééminence de la démocratie citoyenne dans la détermination de la législation sociale. La loi doit rester le socle.

Les organisations patronales et syndicales ne représentent pas les intérêts généraux de la Nation, et ne peuvent se substituer au débat démocratique – qui ne constitue en rien une négociation, et qui se caractérise par sa légitimité à représenter les intérêts nationaux et sa transparence dans les débats.

La loi a plus de vertus que l'accord collectif :

- transparence du processus d'élaboration (projet ou proposition de loi écrit, connaissance des parlementaires qui vont en discuter – en particulier avec les partenaires sociaux sur les sujets les concernant – rapports sur les modifications, publicité de la position du gouvernement, vote public, consultation sur les décrets d'application, sur les circulaires, évaluation de la loi par le Parlement) ;
- caractère général qui permet une application uniforme et donc un socle minimal égalitaire garanti aux salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise où il travaille, le secteur d'activité ou le type de contrat de travail ;
- intelligibilité de la norme légale qui, si elle n'est pas exempte de critique, reste globalement toujours supérieure à celle de la norme conventionnelle.

Pour que ces vertus soient préservées, la CFE-CGC appelle un recours à des lois impératives, complétées si besoin par un accord collectif portant sur le même objet.

Le rôle de la branche

La branche est un lieu d'observation, d'études, de discussions et de négociations. La négociation de conventions et accords de branches permet de réguler les rapports sociaux sur la base de ces observations et études. Et c'est dans ces conditions que la convention collective de branche peut conserver sa fonction de « loi de la profession », même au XXI^e siècle.

La branche reste le niveau le plus pertinent de négociation pour de nombreuses raisons.

- C'est le niveau où les acteurs du dialogue social ont à la fois une réelle connexion avec le terrain et les enjeux des entreprises des secteurs concernés, une indépendance indispensable à l'équilibre des rapports de force dans la négociation.
- Il s'agit du niveau pertinent pour adapter les règles sociales aux spécificités des secteurs d'activité tout en empêchant un dumping social et économique inacceptable entre entreprises d'un même secteur.
- Plus largement, ce niveau de négociation permet aux entreprises, quelle que soit la situation du dialogue social en leur sein, de disposer

d'accords déjà négociés et applicables, ou de pouvoir s'appuyer sur ces accords pour négocier dans les meilleures conditions directement à leur niveau.

- Pour les branches dotées d'un observatoire, l'expérience se révèle positive : les observatoires de branche représentent un lieu apaisé de dialogue, de réflexion, d'élaboration et de partage des éléments factuels nécessaires à celui-ci.

Au regard des éléments précités, les visages de la branche au XXI^e siècle seraient pour la CFE-CGC :

- une branche – peu importe sa taille (car ce n'est pas ce qui est déterminant, c'est un critère parmi d'autres et il revient aux partenaires sociaux d'en décider) – qui élabore des normes en autonomie et dans le cadre légal défini, qui les met à jour, qui interroge régulièrement son périmètre, de façon à rendre attractifs ses activités et ses métiers ;
- une branche qui reste la référence par nature, avec un champ réservé légal d'impérativité se rapprochant le plus possible de ce qui existait avant la loi du 4 mai 2004. La branche est le niveau pertinent pour le parcours professionnel des salariés, pour l'exercice du dialogue social à son niveau et dans les niveaux inférieurs, pour définir les marges de manœuvre laissées aux entreprises sur certains sujets, hors de son périmètre de compétences exclusives. Comme les accords de branche seront régulièrement révisés et à durée déterminée par principe suite à la loi Travail, le sujet du « verrou » vers les accords d'entreprise sera régulièrement débattu. Il n'y a pas lieu dans ces conditions – encore plus que précédemment du coup – d'élargir encore la dérogation dans les rapports entre conventions et accords collectifs ;
- une branche dont la production normative reste soumise au contrôle du respect de la législation d'ordre public, social ou absolu, par le biais de l'extension ;
- une branche qui a obligatoirement un observatoire actif avec le financement adéquat, permettant la réalisation des études prospectives nécessaires à la mise en œuvre des politiques de branche adaptées ;
- une branche qui propose des accords d'application directe à destination des TPE/PME qui ont alors un cadre bien défini leur permettant de se concentrer sur leur cœur d'activité ou des modèles d'accord servant de base de négociation dans les entreprises où la négociation avec des acteurs syndicaux est possible. La CFE-CGC préconise l'appropriation et le développement de cette mission de soutien aux TPE/PME au sein des branches professionnelles.

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective, prérogative des syndicats

La CFE-CGC rappelle que dans l'entreprise, le salarié n'est pas un citoyen libre : il est subordonné. Dans le cadre d'une relation de subordination, les organisations syndicales, fortes de leur ancrage à l'extérieur des entreprises, ne constituent pas une modalité d'expression des salariés parmi d'autres. Relégitimées depuis 10 ans, elles sont les seules de nature à leur garantir le rééquilibrage des forces en présence, indispensable à toute négociation juste et équitable.

S'il n'y a pas d'implantation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de branche et les accords spécifiques qui lui sont adossés

peuvent prévoir une application directe de règles conventionnelles, adaptées à la taille de l'entreprise. Et si ce genre de mesure n'existe pas dans l'accord de branche, il y a toujours le recours aux élus du personnel mandatés par une organisation syndicale ou un salarié mandaté en cas d'absence d'élus du personnel.

Tout mélange dans les acteurs de la négociation collective entre des élus du personnel ni syndiqués ni mandatés et les représentants syndicaux, traduit dans les faits un contournement des organisations syndicales qui va desservir un dialogue social équilibré entre personnes avisées.

Validité des accords collectifs : la majorité d'engagement incompatible avec un référendum

Après plus de dix ans de réformes et d'expérimentations des règles de conclusion des accords collectifs, la CFE-CGC pense que les acteurs sont mûrs pour une application du principe majoritaire pour les accords d'entreprise (plus de 50 % des voix). L'engagement majoritaire achève la responsabilisation des acteurs dans l'acte de signer comme dans celui de ne pas signer, du côté de l'employeur comme du côté des organisations syndicales.

Il n'y a pas de place pour un référendum auprès des salariés pour valider un accord signé par des organisations syndicales ! S'il y a la majorité syndicale requise, l'accord est valide. S'il n'y a pas la majorité requise, l'accord n'est pas valide. Et les négociations reprennent le moment venu.

Soit les organisations syndicales tirent leur légitimité de l'élection (loi de 2008) pour devenir représentatives et être à la table des négociations en représentant un certain pourcentage du corps électoral -ce qui leur donne toute légitimité pour négocier, signer ou s'opposer à un accord. Soit les organisations

syndicales sont à contourner pour négocier et dans ces conditions le référendum devient la règle.

Le mélange des deux depuis la loi Travail est aussi incongru et nocif que de demander à un homme ou une femme politique de faire un référendum populaire après tout rejet majoritaire d'un projet de loi !

Sur le plan des principes, démocratie sociale et démocratie citoyenne ne peuvent tout simplement pas être assimilées puisque le salarié est un citoyen subordonné. Les organisations syndicales permettent un rééquilibrage des forces en présence, condition d'une négociation juste et équitable.

Enfin, la CFE-CGC estime que la majorité d'engagement à plus de 50 % rend désuète la jurisprudence « Yara » de la Cour de cassation (2 juillet 2014), qui oppose les statuts catégoriels de la CFE-CGC pour valider un accord collectif concernant tous les salariés, signé par elle seule, alors qu'elle représente la majorité absolue des salariés concernés par l'accord.



Des moyens à la hauteur des enjeux

Les ressources et moyens dont disposent les négociateurs de branche sont si modestes qu'ils permettent rarement de mener correctement l'ensemble des discussions et négociations envisagées ou obligatoires. Celles-ci débouchent alors le plus souvent sur des accords dépourvus de contenu concret (c'est le cas notamment de nombreux accords sur l'égalité professionnelle).

Il est indispensable que l'aptitude des négociateurs à maîtriser les enjeux et les moyens mis à leur disposition soit assurée. À défaut, les rencontres aboutissent seulement à favoriser les postures, au détriment d'une réflexion profonde et constructive sur les sujets abordés.

D'une façon générale, à tous les niveaux, pour insuffler une dynamique de la négociation collective, la CFE-CGC considère que le professionnalisme est un prérequis indispensable. C'est seulement lorsque sont assis à la table des négociateurs formés que peuvent se discuter des éléments aussi essentiels que la méthode adoptée pour négocier, le temps dans lequel s'inscrit la négociation et l'accord conclu ainsi que son contenu potentiel.

Pour parvenir à ce résultat, il importe de combiner d'une part, l'inscription au stade de la formation initiale d'enseignements sur les relations sociales dans les entreprises de la manière la plus généralisée possible, et d'autre part, l'offre de formations à la

négociation collective dans le cadre de la formation professionnelle – formations accessibles aussi bien aux salariés qu'aux employeurs et travailleurs indépendants.

Pour y parvenir, la CFE-CGC propose :

- de procéder à un état des lieux des enseignements relatifs au droit du travail et à la négociation collective dispensés dès le lycée, que ce soit dans les filières générales ou techniques, dans le but de les généraliser et, le cas échéant, les améliorer ;
- de mettre en place des formations communes syndicats/entreprises sur la base d'un cahier des charges établi par l'État. Ces formations se feraient sans préjudice des formations syndicales particulières. La loi Travail apporte un début de réponse ;
- de conditionner l'ouverture de toute négociation à l'identification, parmi les négociateurs de chacune des délégations, d'un (ou plusieurs) négociateur formé à la pratique de la négociation collective ainsi que sur le ou les sujets abordés. La formation à la pratique de la négociation collective pourrait constituer une forme de « certificat d'aptitude à la négociation » pour au moins un membre de chaque délégation syndicale et patronale.

LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

DP, CE et CHSCT : à chacun sa spécificité

Pour la CFE-CGC, la simplification des instances (que nous avons accompagnée), doit se faire dans le respect des finalités de chacune des instances originelles. La loi de 2015 a conduit à une évolution certaine, avec de nouvelles conditions de mise en place d'une délégation unique du personnel

et la possibilité par accord collectif d'aménager encore un peu plus la configuration des instances représentatives élues du personnel. Avant toute nouvelle évolution, il importe de laisser la loi de 2015 produire tous ses effets et d'en faire un bilan.

Les collèges électoraux garants de la diversité de représentation des salariés

La France retient depuis cinquante ans un système qui a fait ses preuves : une représentation élue sur la base de salariés organisés autour de collèges électoraux par type de classification professionnelle. Ainsi, c'est l'ensemble des salariés, quelle que soit leur fonction ou niveau hiérarchique (hors assimilation au chef d'entreprise), qui peut avoir des représentants dans les instances, portant ainsi l'expression des conditions de travail de

chaque grand collectif de travail présent dans l'entreprise.

Toute tentative de suppression - au nom d'une simplification - des collèges électoraux, remettrait en cause l'équilibre dans la représentation des salariés et la richesse de la pluralité des points de vue, à un moment où la souplesse, la réactivité et l'innovation dans les organisations des entreprises sont les maîtres-mots.

Des représentants des salariés partie intégrante des décisions stratégiques de l'entreprise ou du groupe

Les lois de 2013 et 2015 ont ouvert la voie vers une place mieux reconnue aux représentants des salariés dans les organes de direction des entreprises et groupes. La place est encore très timide ! Mais la CFE-CGC propose que le nombre d'administrateurs salariés représente au minimum le tiers des administrateurs et ne puisse pas être inférieur à deux, sauf dans l'hypothèse où le nombre d'administrateurs est de trois, afin d'éviter une sur-représentation des administrateurs salariés. Cette proportion des administrateurs salariés au niveau du tiers correspond d'ailleurs aux dispositions de la loi dite de démocratisation du secteur public

du 26 juillet 1983, qui a initié la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises.

France Stratégie, dans son rapport de juin 2014 « *Quelle France dans dix ans ?* » ; atteste cette vision, considérant que l'impératif pour la France d'inventer l'entreprise du XXI^e siècle passe par une meilleure association des salariés aux choix qui engagent l'avenir de l'entreprise et donc une augmentation du nombre d'administrateurs salariés, en citant le niveau du tiers.

RENDRE CONCRÈTE LA VALORISATION DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL

La reconnaissance de la mission syndicale

L'engagement au service d'un collectif par la voie syndicale implique un sens civique et de la disponibilité pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des adhérents au syndicat et, au-delà, de l'ensemble des salariés. Perçu depuis trop longtemps comme un désintéret pour son travail ou comme une critique systématique et stérile de l'entreprise, il est temps que l'engagement syndical soit considéré comme un apport, une richesse, un investissement à l'entreprise, mais aussi à la société dans son ensemble.

À cette fin, la CFE-CGC demande que la loi :

- reconnaisse le caractère d'intérêt général des fonctions syndicales dans l'entreprise comme

à l'extérieur de l'entreprise, notamment en sécurisant et clarifiant la situation des militants qui exercent des mandats externes à l'entreprise ;

- garantisse systématiquement à chaque salarié qui s'engage dans le militantisme syndical une évolution de salaire et de carrière au moins identique à celle de la moyenne des salariés de la catégorie à laquelle il appartient au moment de son engagement ;
- indemnise les employeurs dont les salariés exercent leur mission à l'extérieur de l'entreprise afin de faciliter l'émergence de cadres syndicaux issus d'horizons élargis.

La valorisation de l'expérience du mandat

La CFE-CGC estime que la valorisation des compétences exercées et acquises lors du mandat syndical de représentation du personnel passe par plusieurs leviers :

- faire supporter les charges correspondant au temps consacré à l'exercice du mandat à la direction des relations sociales de l'entreprise, et de ce fait valoriser ce temps comme une ressource pour cette direction en non comme une charge pour le service du salarié concerné ;
- tenir compte de la situation particulière des salariés de l'encadrement engagés dans des mandats syndicaux par la mise en place de dispositifs spécifiques ;
- prévoir systématiquement une formation pour les managers et dirigeants de l'entreprise pour que la politique de dialogue social de l'entreprise soit connue et garantie par tous ;

- garantir au militant, à l'issue de l'engagement, un poste correspondant à sa nouvelle classification ainsi qu'une période de formation destinée à lui assurer le succès dans ses nouvelles fonctions.





EUROPE



INTERNATIONAL

SOUTENIR UN PILIER SOCIAL EUROPÉEN 100

DONNER CORPS À UN SOCLE EUROPÉEN 101

RELANCER ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN 101

- Traduire le dialogue social dans les entreprises transnationales :
les cadres et l'encadrement, acteurs clés
des comités d'entreprise européens 102
- Donner une place au personnel d'encadrement
dans les accords-cadres internationaux 102
- Revoir la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs :
la France doit continuer à porter une position ambitieuse 103

VALORISER LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN) 104

**DÉFENDRE LES MISSIONS DE L'OIT
PAR UNE IMPLICATION CONSTANTE DE LA CFE-CGC 105**





SOUTENIR UN PILIER SOCIAL EUROPÉEN

L'idée que tout naturellement, le développement économique de l'Union européenne (UE) se traduirait nécessairement par un renforcement des progrès sociaux et de la cohésion sociale, non seulement s'est avérée fautive, mais nous a illusionné. L'Europe sociale s'est endormie, détournant les citoyens du projet européen et stoppant l'élan populaire. La crise économique qui a touché l'UE a montré les limites de ce projet commun et la nécessité d'apporter des réponses qui remettent l'humain et le social au cœur de la construction. Comme il a été dit à juste titre par Jacques Delors : « *après les pompiers, l'Europe attend les architectes* ». Le risque porte sur la pérennité même du système (si difficilement atteint), comme le montre le référendum au Royaume-Uni de juin 2016.

Face à des déséquilibres sociaux et macro économiques qui se sont creusés, l'UE doit renouer avec une politique sociale plus volontaire et ambitieuse. Dans toutes les politiques européennes - et surtout économiques - des objectifs sociaux ambitieux et suivis doivent être intégrés, comme préconisé dans l'article 9 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

Pour la CFE-CGC, la création d'un socle de droits sociaux et la portabilité de ce socle dans toute l'UE est une priorité. Pour réaliser un réel marché du travail européen fluide, beaucoup reste encore à faire pour créer des passerelles, faciliter et sécuriser les parcours professionnels européens, lever tous les freins encore existants à la mobilité des travailleurs (jeunes, apprentis, travailleurs détachés, transfrontaliers... et tout particulièrement de « l'encadrement et des cadres », du privé ou du service public), qui bénéficient en général de régimes particuliers dans leur pays.

Pour la CFE-CGC, la création d'un Socle de droits sociaux et la portabilité de ce socle dans toute l'UE est une priorité

Pour la CFE-CGC, dans le socle social, il n'y a pas de place pour une flexibilité sans aucune garantie. Il faut un marché de plein emploi pour que la flexibilité des contrats soit équitable, tant pour le salarié qui progresse alors en compétences et salaires en passant d'un emploi décent à l'autre, que pour l'employeur qui répond à ses demandes de main-d'œuvre au fil des aléas de son marché. Avec l'offre d'emplois actuelle trop basse, les travailleurs sont contraints d'accepter des emplois non décents : durée déterminée, salaires stagnants fixés au minimum, éloignement du domicile, horaire incompatible avec une vie privée... Ce qui génère déstructuration des familles, risques psychosociaux, burn-out... payés *in fine* par la collectivité.

Les politiques sociales de certains pays pour tenter de sécuriser ces emplois flexibles subis n'ont pas compensé le déséquilibre en défaveur des salariés. La flexibilité n'est pas une solution aux variations de la demande. Le travailleur n'est pas un facteur d'ajustement des crises. De meilleures solutions sont l'anticipation, l'organisation du travail adéquate et le recours à des intérimaires protégés par un cadre légal et offrant des contreparties à cette précarité acceptée.

Les nouvelles formes de travail dûes à la précarité et à l'offre réduite d'emplois décents sont à combattre (usage récurrent d'indépendants, salariat déguisé...). Les autres formes sont à intégrer dans le socle social et à préciser pour une application sans équivoque des mêmes dispositions dans toutes l'UE, évitant le dumping social intra UE.

DONNER CORPS À UN SOCLE EUROPÉEN

Le Socle européen attendu par la CFE-CGC devrait reposer sur un « serpent fiscal », un droit à un salaire minimum, des droits à l'assurance chômage comme à la protection sociale (prévoyance santé) et des droits à une pension/retraite.

Face au dumping social intra-européen, la CFE-CGC milite contre la fraude à la TVA, la fin des rescrits fiscaux et la suppression des mécanismes d'érosion des bases de calcul de l'impôt des bénéficiaires des entreprises. Elle prône la convergence vers une même méthode de calcul de l'impôt sur les sociétés. Les taxes sociales et fiscales doivent être appliquées et collectées dans les pays dans lesquels les biens ou services sont vendus.

La CFE-CGC demande l'instauration d'un salaire minimum dans chaque pays d'Europe (définition de l'OIT : 50 à 60 % du salaire médian). Face aux dégâts

provoqués par les crises, tous les travailleurs européens doivent pouvoir être couverts par une assurance chômage la plus longue possible, par le maintien de droits à couverture santé, et l'instauration de mécanismes de retraite ou de droits à pension permettant une fin de vie décente.

La CFE-CGC prône également cette convergence sociale et fiscale au niveau des institutions internationales comme l'OIT, l'OCDE et le G20.



RELANCER ET RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN

La CFE-CGC est persuadée que la méthode à suivre pour atteindre ces objectifs est le DIALOGUE SOCIAL tant au niveau européen que national, avec un rôle accru des partenaires sociaux intégrant distinctement la catégorie spécifique des cadres et l'encadrement.

La France doit militer pour que l'UE renforce sa présence, son unité, sa fermeté diplomatique et ses exigences économiques. Le socle social européen s'inscrit dans l'International face au dumping social et aux distorsions de concurrence. Afin qu'il soit un avantage compétitif tout en entraînant l'UE vers le haut, il faut l'intégrer dans la dimension internationale des échanges par des principes de réciprocité dans les relations commerciales et de respect des droits sociaux de l'UE, en imposant le triple A social comme critère impératif dans les appels d'offre et l'accès aux fonds ou aux aides européennes.

L'acquis social de l'UE doit intégrer le volet sociétal (environnement, durabilité, responsabilité des entreprises) et s'articuler avec la fiscalité.

Pour que le dialogue social soit plus juste et plus efficace, la France doit veiller à ce que la Commission soit la garante de la représentation de tous les partenaires sociaux, et de ce fait intègre pleinement la Confédération européenne des cadres (CEC), partenaire à titre égal de la CES et qui doit avoir le droit de jouer pleinement son rôle y compris au niveau sectoriel.

Les nouvelles formes d'emplois exigent une clarification juridique et une harmonisation européenne afin de réduire la concurrence déloyale entre pays et la course effrénée vers le moins disant social. Elles doivent être représentées dans le dialogue social.

La France doit porter une position ambitieuse afin que la Commission donne les moyens d'agir, soutenir et renforcer le rôle des partenaires sociaux (interprofessionnels et sectoriels, du secteur public ou privé), acteurs clés dans un dialogue social européen renforcé, pour déboucher sur la conclusion d'accords et de directives qu'ils auront à mettre en place, suivre et ajuster.

Traduire le dialogue social dans les entreprises transnationales : les cadres et l'encadrement, acteurs clés des comités d'entreprise européens



Concernant le dialogue social européen en entreprise, nous sommes convaincus, par exemple, que les Comités d'entreprises européens (CEE) et les Comités européens de la Société européenne (CE de la SE) sont des acteurs incontournables dans les restructurations - avec une attention particulière pour le rôle des représentants des cadres.

La CFE-CGC traite les problématiques spécifiques au personnel d'encadrement de ces structures souvent « pris en tenaille », partagé entre deux types de responsabilités : d'une part appliquer les décisions de la haute direction, et d'autre part établir les relations de confiance et assurer le bien-être du personnel placé sous leur autorité. Une position qui leur permet néanmoins d'être force de proposition dans les négociations qui jalonnent le processus de restructuration, en proposant par exemple des alternatives à des choix industriels.

Donner une place au personnel d'encadrement dans les accords-cadres internationaux

La négociation d'accords - cadres internationaux (européens et mondiaux) au sein d'une multinationale est un outil précieux pour les organisations syndicales car elles sont ainsi impliquées dans la stratégie de l'entreprise. Elles peuvent alors faire valoir leur point de vue à un niveau de décision et d'influence jusque-là inaccessible.

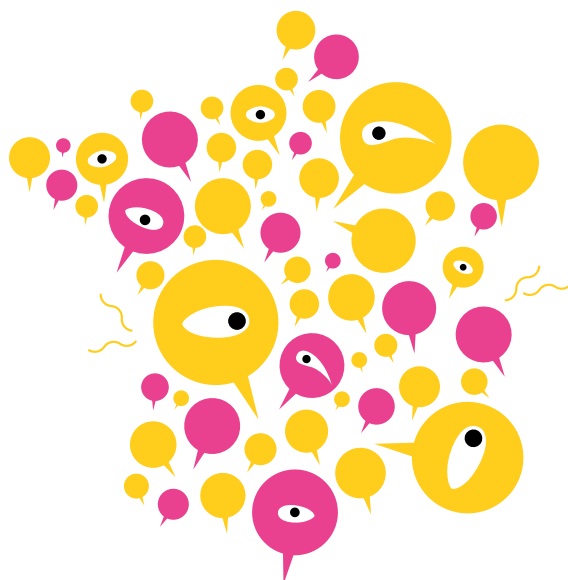
Pour la CFE-CGC, la négociation des accords-cadres internationaux est l'occasion de montrer le rôle incontournable des organisations syndicales et de la dimension sociale dans la compétitivité de l'entreprise au niveau mondial. C'est aussi une occasion de valoriser l'action du syndicalisme auprès des salariés et de l'opinion publique et de promouvoir par ce biais la liberté syndicale.

Pour notre organisation, le syndicalisme d'encadrement est peu reconnu à travers le monde.

La négociation de tels accords donne une tribune, un écho inégalé pour promouvoir ce type de syndicalisme et tout ce qu'il peut apporter à l'entreprise et aux salariés du monde.

Il ne faut pas oublier que tout engagement pris par l'entreprise est appliqué par les managers de l'entreprise ! Sans eux, rien ne peut se faire. Donc il vaudrait mieux que de tels engagements soient pris avec leur collaboration en amont... Pour ce faire, il faut qu'une fédération internationale - au moins européenne - affiliée à la CEC soit partie prenante en tant que telle à la négociation.

La CFE-CGC s'inscrit dans ce mouvement de négociation, qui est poussé par les pratiques de Responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) de nombreuses multinationales et par la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE en leur sein.



Revoir la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs : la France doit continuer à porter une position ambitieuse

La révision de la directive 96/71/CE intervient dans un contexte européen difficile.

Si déjà la proposition initiale de la Commission, peu après l'élection de la Commission Juncker, focalisait pas mal d'attentes de la part de notre Confédération quant à une réelle relance de la politique sociale européenne, le récent référendum anglais sur le Brexit a rendu la discussion et la recherche d'un consensus sur le sujet urgent et indispensable afin de sauvegarder la crédibilité du projet européen.

Pour la CFE-CGC il est donc nécessaire d'œuvrer dans ce sens. Nous tenons à saluer les efforts du gouvernement français qui a été jusqu'à présent moteur sur le sujet.

La France est un pays d'accueil des travailleurs détachés (deuxième après l'Allemagne), mais également un pays qui détache ses travailleurs (troisième pays après la Pologne et l'Allemagne). Elle doit donc jouer un rôle de premier plan dans les discussions en cours afin de lutter contre le dumping social, tout en préservant les conditions

de travail, séjour et hébergement de ses propres ressortissants lors de leurs missions dans un autre État membre.

À l'occasion des discussions sur la révision de la directive 96/71/CE, la CFE-CGC a déjà eu l'occasion de souligner qu'il serait pertinent de prévoir des dispositions générales introduisant l'obligation, pour les salariés détachés, de comprendre la langue du pays d'accueil.

Pour la CFE-CGC, la langue au travail est dans ce cas une question de concurrence loyale, mais aussi et surtout une question qui pose des soucis à propos de la sécurité des travailleurs et des passagers (dans le secteur des transports). Ce qui n'est pas sans conséquence pour la responsabilité du personnel encadrant, garant de la sécurité du personnel et du matériel et obligé de gérer des équipes ne parlant pas forcément la même langue.

Nous souhaitons que dans le cadre de la discussion actuelle cette problématique soit suffisamment analysée. Nous demandons au gouvernement de prendre bien note de notre demande.

**L'État français
doit lutter contre
le dumping social,
tout en préservant
les conditions
de travail, séjour
et hébergement
de ses propres
ressortissants lors
de leurs missions dans
un autre État membre.**

VALORISER LE POINT DE CONTACT NATIONAL (PCN)

Les recommandations contenues dans les principes directeurs de l'OCDE portent sur une très large part des domaines touchés par l'activité des entreprises « multinationales ». Ces principes directeurs vont évidemment dans le sens du dialogue social puisque, dans les principes directeurs révisés en 2011, la part belle est faite à l'emploi et aux relations professionnelles. Mais la publication d'informations par les entreprises, les droits de l'Homme, la lutte contre la corruption, l'environnement, la science et la technologie, la concurrence, la fiscalité y sont aussi traités. Quarante-huit états - dont la France - ont adhéré aux principes directeurs.

En matière sociale, les droits fondamentaux au travail tels que reconnus par la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 1998 ont été repris : liberté syndicale et droit de représentation, interdiction du travail forcé, abolition du travail des enfants et non-discrimination.

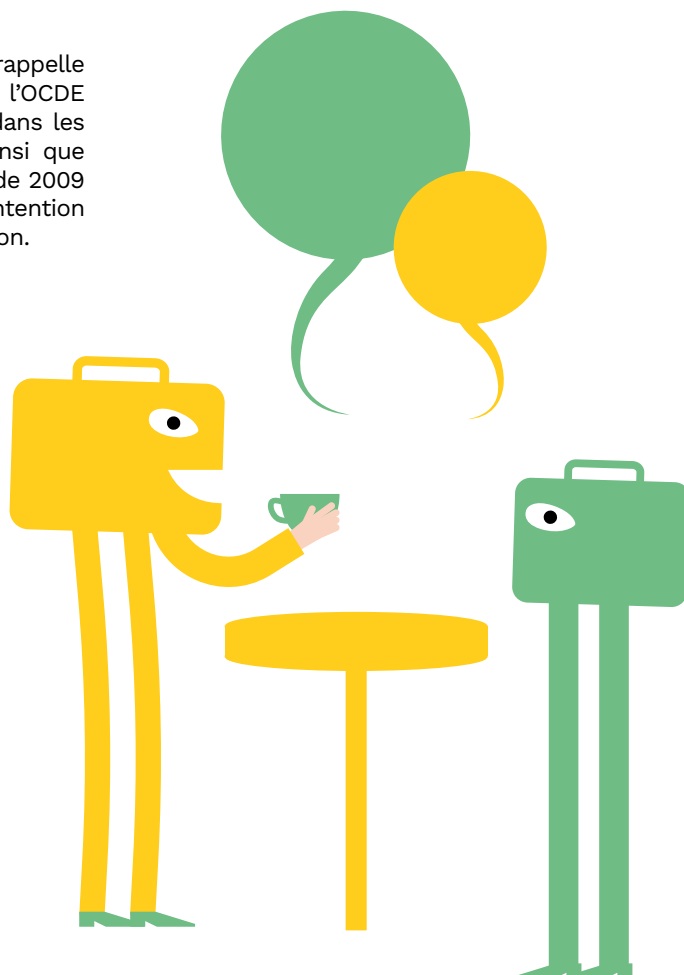
En matière environnementale, les principes et objectifs énoncés dans la déclaration de Rio, dans l'agenda 21 ont été largement pris en compte par les principes directeurs.

Le chapitre relatif à la lutte contre la corruption rappelle les obligations prévues par la Convention de l'OCDE sur la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales ainsi que la recommandation anticorruption de l'OCDE de 2009 - notamment un guide des bonnes pratiques à l'intention des entreprises annexé à cette recommandation.

Un volet particulier, visant la conduite responsable des investisseurs institutionnels raisonnables dans le secteur financier, va bientôt compléter ce dispositif, permettre une plus grande transparence dans ce secteur et préciser les contours de la diligence raisonnable.

La CFE-CGC salue l'important travail accompli par le PCN français et l'OCDE sur les chaînes d'approvisionnement. Le drame du Rana Plaza, au Bangladesh, doit nous permettre de garder à l'esprit la collaboration nécessaire entre toutes les parties prenantes pour améliorer les conditions de travail et attribuer les responsabilités.

Il est indispensable que la France renforce les moyens nécessaires au fonctionnement efficace du PCN, outil de médiation au service des entreprises, des partenaires sociaux et de la société civile. Et qu'elle garantisse son autonomie et son indépendance car il peut être l'ultime recours lorsque le dialogue est rompu.



DÉFENDRE LES MISSIONS DE L'OIT PAR UNE IMPLICATION CONSTANTE DE LA CFE-CGC

À la veille de son centenaire, l'Organisation internationale du travail est plus que jamais l'organisation mondiale la plus adéquate pour continuer à être LA partie-prenante internationale la plus active dans le domaine social et environnemental. Elle est également la plus appropriée pour poursuivre l'œuvre de justice sociale, pour répondre aux défis d'aujourd'hui et emmener l'Humanité vers demain.

Sur le plan international, face aux défis à relever, la Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC), par ailleurs membre fondateur de la Confédération internationale des cadres (CIC) soutient activement le travail de l'OIT, tant sur son terrain national français qu'au niveau mondial.

La CFE-CGC réaffirme son attachement au respect de la hiérarchie des normes et souhaite :

- le renforcement de la responsabilité des États devant les normes internationales de l'OIT ;
- la sanction effective aux infractions aux conventions internationales du travail ;
- la poursuite de l'engagement fort et moteur des états ratifiant et concrétisant leur engagement vis-à-vis des normes et traités internationaux.

La CFE-CGC insiste sur la nécessité de renforcer le rôle de l'OIT dans les processus de décision mondiaux concernant le social et l'environnemental. L'OIT doit être au cœur des décisions politiques des autres organisations mondiales qui doivent travailler de concert avec elle.

L'OIT doit pouvoir intervenir et agir dans les situations difficiles telles que la crise économique et dans les agendas nationaux des pays qui entreprennent des réformes sociales ou de l'emploi.

Dans ce contexte de mondialisation, de jonction du social et de l'environnemental avec l'économique, il est indispensable que l'OIT prenne sa place et toute sa place dans le concert des organisations

internationales. Bien que le bilan récent des processus multilatéraux formels ne soit pas pour l'instant à la hauteur des espérances, la CFE-CGC prône de persévérer dans cette voie du multilatéralisme.

La CFE-CGC prône l'inclusion de la conditionnalité sociale dans les accords commerciaux et dans les attributions de financement des États par les institutions financières supranationales. Dans sa réponse à la consultation de la Commission européenne sur le Socle social européen, la CFE-CGC a insisté sur ce point.

Face aux disparités sociales, environnementales et fiscales, au dumping social, aux distorsions de concurrence, le respect des normes internationales du travail doit être un avantage compétitif, une exigence économique. Leur ratification et mise en application doit devenir un critère dans la dimension internationale des échanges.

Le progrès social doit intégrer le volet sociétal (environnement, durabilité, responsabilité des entreprises) et s'articuler avec la fiscalité, la répartition internationale de la valeur ajoutée, le rééquilibrage par une implication forte des salariés dans la gestion des multinationales, de la société, des fournisseurs, des petits producteurs. Le développement concerté de standards et règlements internationaux socialement soutenables (avec l'OCDE, l'OMC...) sont indispensables pour réguler et assurer un fonctionnement équilibré et durable d'une économie mondialisée vers plus de justice sociale et d'emplois décents. Il est temps de définir la contribution sociétale des entreprises et de définir là où se taxe la valeur ajoutée.

Le progrès social doit mieux prendre en compte le handicap psychique dans le monde du travail, la reconnaissance des risques psychosociaux, du stress professionnel, du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out) comme maladie professionnelle et leur intégration comme telle dans la législation et ses applications.

La CFE-CGC insiste sur la nécessité de renforcer le rôle de l'OIT dans les processus de décision mondiaux concernant le social et l'environnemental.

EDITEUR

CFE-CGC
59 rue du Rocher
75 008 Paris

RÉDACTION

Comité exécutif et services études

RELECTURE

CRÉATION MAQUETTE ET DIRECTION ARTISTIQUE

Service communication

CRÉDIT PHOTOS

Adobe stock

IMPRIMEUR

STIPA
8 rue des Lilas – 93 100 Montreuil Cedex
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

DÉPÔT LÉGAL

Mars 2017

ISBN

en cours



WWW.CFECGC.ORG







**MAISON DE LA CFE-CGC
59 RUE DU ROCHER
75008 PARIS**

