

Le plein emploi

assure

la cohésion sociale

Notre conception sur la cohésion sociale doit s'appuyer sur deux piliers : une politique de plein emploi et des mesures immédiatement opérationnelles.

Il convient de tarir la source de l'exclusion et dans le même temps, de prendre des mesures concrètes et immédiates afin d'assurer l'insertion et l'intégration dans l'emploi de millions de personnes actuellement exclus du droit au travail.

Le statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont les fils rouges de nos propositions alternatives.

Cette partie du plan CGT de cohésion sociale comprend trois axes :

1^{ER} - Agir pour tarir les causes du sous emploi, du chômage et de l'exclusion : les éléments diagnostic, et des idées neuves pour peser

2^{EME} - Intervenir tout de suite pour des mesures concrètes

3^{EME} - Se donner les moyens pour une autre politique

Ce chapitre s'inspire des divers travaux entrepris dans notre organisation depuis plusieurs mois sur la question de l'emploi dans toutes ses composantes (précarité, sous-traitance, insertion, financement, exonérations etc.).



Agir pour tarir les causes : quelques éléments diagnostic, des idées neuves

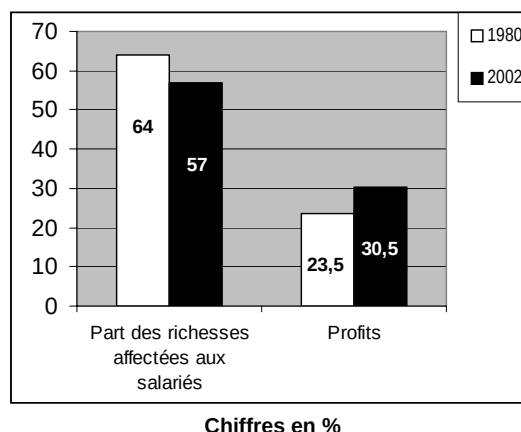
A - Quelques éléments diagnostic :

La création de richesses :

C'est dans l'entreprise que se créent les richesses, par le travail des salariés, dans la mise en application des savoirs et des qualifications.

En 20 ans, tous secteurs confondus, les richesses créées par le travail ont augmenté de 60% (Source : INSEE). Dans le même temps, la part de ces richesses affectées aux salariés a reculé de 7,5 points, passant de 64 % en 1980 à 57 % en 2002, tandis que celle des profits a cru dans les mêmes proportions, passant de 23,5% des richesses créées à 30,5%.

Contrairement aux idées reçues, la part des richesses créées par l'industrie dans les richesses globales est stable depuis 20 ans autour de 22% tandis que celle réalisée par le secteur des services a augmenté de 4 points.



Le niveau de productivité en France est parmi les meilleurs du monde. Ce n'est donc pas le « coût du travail » qui est en cause mais l'orientation des richesses produites pour se concentrer sur les places financières.

Nos propositions visent à inverser cette logique en fondant notre approche sur la finalité de l'entreprise qui doit servir aux besoins des populations et des salariés.

La nature de l'emploi :

La diversification des formes d'emplois atypiques oriente la société salariale vers la propagation d'une précarisation généralisée, s'accompagnant de risques pour un nombre de plus en plus grand de ménages de s'installer dans une « pauvreté chronique ».

Quelques chiffres issus d'études de l'INSEE ¹ :

10 % d'emplois à durée limitée (Intérimaires, CDD, contrats aidés, apprentis). Ils étaient 3,9% de l'ensemble des salariés en 1985. Le total de ces emplois concernait en 2002 plus de 2,5 millions de personnes.

16,2 % de la population active occupée sont des temps partiels (75% de femmes et 25% d'hommes), contre 17,1% en 1998. La tendance actuelle est à un ralentissement de la progression de l'emploi à temps partiel puisque celui ci n'est plus subventionné depuis 1999.

24 % si le nombre d'actifs ayant un emploi « non qualifié » a régulièrement diminué dans les années quatre-vingt et jusqu'en 1994, depuis il n'a cessé d'augmenter pour retrouver son niveau d'il y a vingt ans. Conséquences : mars 2001 : le nombre d'emplois non qualifiés retrouve son niveau de 1982.

¹ Tableaux de l'économie Française – INSEE 2001 –2002 p. 79

Plus précisément 5,1 millions de personnes occupent un emploi « non qualifié », soit autant qu'en 1982. Rappelons que depuis 1993 ce type d'emplois est massivement subventionné. C'est une des raisons pour lesquelles la création de ces postes à temps plein, est plus rapide que celle des temps partiels depuis 1999. Pourtant le rapport du CES sur la conjoncture note : « Aujourd'hui, moins des deux tiers de la population active possèdent un diplôme inférieur au baccalauréat, contre plus des trois quarts en 1971 ».

Autrement dit, ce sont souvent des personnes diplômées qui se présentent sur des emplois non, ou peu reconnus « qualifiés », rejetant les personnes les plus fragilisées hors de toute forme de travail, et vers une exclusion économique et sociale complète.

Du côté de la pauvreté l'évolution est parallèle :

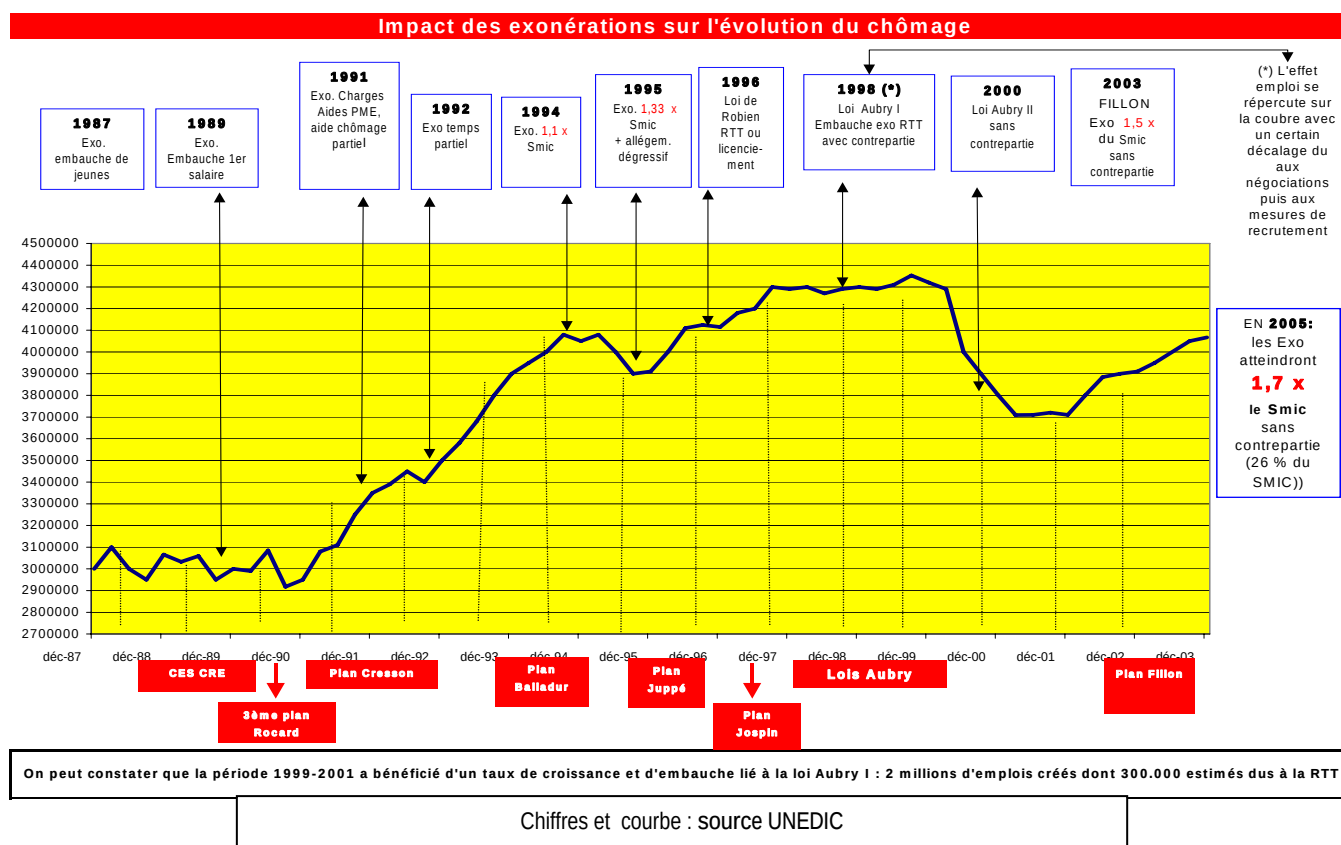
- ▶ **Près de 14 %** des salariés sont payés au SMIC, contre 8,2 % en 1994 : soit plus de 2,6 millions de personnes, et une augmentation de plus de + 60% en 10 ans.
- ▶ **35,5 %** des jeunes de moins de 26 ans sont au SMIC, alors qu'ils ne représentent que 11 % du total des salariés.
- ▶ **7%** des ménages dans la population française sont pauvres, au sens monétaire du terme. Même en période de croissance ce taux s'est accru entre 1990 et 1997 pour les salariés et les chômeurs. Le revenu disponible de ces 1,6 million de personnes est inférieur à 550 € par Unité de Consommation et par mois.
- ▶ **7%** des salariés sont pauvres au sens monétaire du terme : ils étaient moins de 5% en 1970 ⁽¹⁾
- ▶ **1, 2 million** environ de personnes perçoivent le RMI.
- ▶ **8,2 millions** de ménages perçoivent la prime pour l'emploi.

Ces constats confirment bien la place centrale du travail et de ses mutations dans l'évolution de la société. Ils renforcent la nécessité du plein emploi stable, qualifié, bien rémunéré.

(*) Population active observée	1992	2002	PROJECTION			
			2006	2011	2020	2050
Nbre d'actifs (en millions)	25,175	26,653	26,972	26,888	26,336	24,364
Part des Femmes	43,8 %	45,6 %	46 %	46,4 %	46,6 %	46,5 %
Part des Hommes.....	56,2 %	54,4 %	54 %	53,6 %	53,4 %	53,5 %
Part des 15-24 ans	11,1 %	8,8 %	8,4%	8,4 %	8,3 %	8,1 %
Part des 25-54 ans.....	79,5 %	81,3 %	79,2 %	79,2 %	78,3 %	77,9 %
Part des 55 ans et plus.....	9,4 %	9,9 %	12,4%	12,4 %	13,4 %	14 %
*) Population active : Elle comprend la population active occupée ayant un emploi et les chômeurs. Taux d'activité : rapport entre la population active (salariés y compris contingent, non salariés, chômeurs) et la population totale correspondante.						

⁽¹⁾ INSEE : Enquêtes et revenus fiscaux

Les exonérations de cotisations accompagnent le chômage :



B - Des idées neuves pour peser et inverser la logique :

Le chômage massif, le sous-emploi, l'exclusion et la précarité sont des graves plaies dans notre société depuis maintenant 30 ans. Des générations entières passent par la pauvreté, la sous-qualification, l'exclusion.

C'est un grave handicap dans notre société qui doit se donner les moyens de répondre aux besoins d'un nouveau développement. Nous sommes entrés dans une nouvelle ère, celle de la société de l'innovation, de la multiplication des connaissances. Cela exige un développement sans précédent de l'ensemble des capacités humaines, de développer les relations donc de promouvoir le développement dans toutes ses dimensions (formation, compétences, culture, conditions de vie, services...). Pour atteindre un tel objectif de plein emploi, il faut mobiliser toute la société française, avec toutes ses composantes. Nul ne peut en être exclu. Le développement ne peut laisser à l'écart toute une partie de la population : c'est socialement inacceptable, et inefficace ; asseoir le développement sur quelques « niches » rentables ne nourrit pas une croissance durable et fragilise l'économie du pays dans la compétition mondiale.

Nous avons besoin d'un diagnostic sérieux des difficultés et des obstacles auxquels la France est confrontée. Il est nécessaire de cibler les politiques qui ont contribué à notre affaiblissement (ce que ne fait pas le plan Borloo) : les restructurations sacrifient l'emploi et des bassins de vie entiers pour accroître la rentabilité du capital. Toutes les politiques d'emploi ont successivement contribué à baisser le coût du travail ; pire on subventionne le travail non qualifié (quand les entreprises s'engagent dans la formation, c'est pour former et qualifier en priorité les plus qualifiés). Globalement ces politiques conduisent inéluctablement à un recul de l'emploi et à une fragilisation du tissu productif.

Pour réussir la cohésion, la place du travail, sa valorisation et son accès à tous sont donc essentiels. La solution ne peut tenir dans un « retour à l'activité ».

Il faut transformer impérativement les politiques d'emploi en les axant sur la valorisation du travail. Les entreprises doivent être responsabilisées dans le reclassement réel des salariés et la dynamisation des territoires pour y créer des emplois pérennes, y développer les compétences....

Si la défense des droits existants et des garanties collectives doit être un combat permanent, elle ne peut être suffisante au regard de la situation éclatée du salariat. Construire avec tous les salariés le progrès social est notre défi syndical.

La situation de l'emploi ne peut s'améliorer si des mesures novatrices n'endiguent pas les sources d'exclusion tout en favorisant l'emploi stable. Pour faire reculer la précarité dans l'emploi et avancer dans le sens de la constitution d'une nouvelle garantie interprofessionnelle assurant chaque salarié d'un droit véritable à l'emploi, il faut mettre en place une sécurité sociale professionnelle qui respecte son droit à la progression de sa carrière et de son salaire, à la pérennité de son contrat de travail même si l'entreprise ferme ou supprime l'emploi, de son droit à une formation qualifiante rémunérée sur le temps de travail, que nous évaluons à environ quatre années sur une carrière professionnelle.

Notre ambition est d'obtenir une véritable négociation sur le droit à l'emploi des salariés, de tous les salariés, celles et ceux actuellement menacés de perdre leur emploi, celles et ceux en situation de précarité ou à la recherche d'un emploi à temps plein, ceux et celles qui bien qu'en emploi dit stable voient la situation se dégrader à une telle vitesse qu'ils ressentent une grande insécurité sur leur avenir.

C'est donc bien de la création d'un **droit systématique au reclassement des salariés** qu'il faut discuter, droit que nous proposons avec maintien du contrat de travail et du salaire jusqu'au reclassement effectif, le financement de ce droit étant assuré par une solidarité interentreprises soit au niveau du bassin d'emploi, soit au niveau de la branche.

Le groupe doit être responsable de l'emploi dans toutes ses filiales et financer les reclassements, celui qui cède une entreprise à un repreneur doit en être co-responsable et caution.

Il faut peser en même temps sur deux leviers : les conditions économiques et sociales d'une reprise de la croissance, la constitution de nouveaux droits pour les salariés.

Notre pays ne crée plus ou plus assez d'emplois. Il délocalise ou relocalise ses productions et privilégie l'investissement spéculatif plutôt que productif. Ceci démontre l'inefficacité de mesures qui conduiraient à faire reposer la cause principale de l'aggravation actuelle du chômage sur l'insuffisante employabilité des salariés.

Au contraire, il faut chercher dans le soutien à la consommation donc dans l'élévation des salaires et du pouvoir d'achat, les moyens de relancer la croissance avec une politique soutenue d'investissements productifs.

Valoriser le travail, le doter de droits et de garanties, élever les qualifications et les salaires c'est contribuer à l'attractivité de la France par un haut niveau de productivité du travail, de qualité des produits et des services, de dynamisme dans la recherche et le développement.

1 - Construire une nouvelle garantie interprofessionnelle allant vers une réelle sécurité sociale professionnelle et un droit systématique au reclassement : examiner à cette occasion la transformation des dispositifs existants pour les mettre au service de cet objectif : congés de conversion, dispositif d'assurance garantie des salaires (AGS – art. L143-11-1 du Code du travail), qui pourraient constituer des points de départ au maintien du contrat de travail et du salaire même en cas de suppression d'emplois. Restreindre la définition du licenciement économique en le limitant strictement aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise, permettre que chaque salarié contestant son licenciement individuel voit son contrat de travail maintenu tant que l'employeur n'a pas apporté la preuve du sérieux du motif de licenciement.

Des moyens doivent être donnés afin de s'attaquer à la précarité et de parvenir à ce que l'emploi stable en CDI et à temps plein redevienne la norme.

2 - Reconnaître la souffrance morale résultant des restructurations et du chômage comme une maladie professionnelle : le suivi psychologique et médical des salariés doit être assuré pendant plusieurs années et leurs difficultés prises en compte au moment du reclassement.

3- Eliminer le sous-emplois. La précarité, les bas salaires sont devenus des éléments structurels de la nature de l'emploi : saisonniers, intérimaires, CDD, contrats aidés, nouveaux contrats jeunes entreprises, le temps partiel, cela concerne autant le service public que le privé. Globalement, c'est 30 % environ de sous-emploi dans notre pays, près de 8 millions de personnes qui sont en situation de précarité de vie, de fragilité sociale.

Le retour à la case chômage dans les fins de mission ou CDD représentent mensuellement 40 % des entrées.

Quels repères à mettre en débat pour agir :

Contre les contrats atypiques :

- ⇒ reconnaissance de droits comme l'ancienneté, la formation
- ⇒ pour la requalification en CDI

Contre les licenciements collectifs et individuels :

- ⇒ des nouveaux droits au CE, au IRP, maintien des droits, du contrat de travail dans les PSE avec l'obligation de reclassement
- ⇒ pour tout licenciement individuel contesté : maintien du contrat de travail, la charge de la preuve revenant à l'employeur

4 - Donner de nouveaux droits d'interventions aux salariés :

droits d'intervention sur les stratégies de gestion des entreprises, contrôle de l'utilisation des fonds publics, création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE, amélioration et extension du droit d'alerte, renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel, notamment sur l'emploi précaire et intérimaire.

5 - Inciter les entreprises à créer des emplois et à réaliser des investissements productifs :

- La contribution des entreprises à la sécurité sociale devrait être alourdie pour les entreprises qui font des investissements financiers contre l'emploi.
- La fiscalité des sociétés doit être revue pour en faire un outil au service du développement.
- Le système des aides publiques à l'emploi doit être revu et rendu transparent, un contrôle public et social sur leur utilisation doit être instauré. Il faut sanctionner les entreprises qui profitent des aides et délocalisent, externalisent sous-traitent et licencient.
- Les placements financiers spéculatifs doivent être pénalisés et les crédits finançant les investissements productifs destinés à la création d'emplois, à l'amélioration des niveaux de qualification et à la maîtrise des nouvelles technologies facilités. À cet effet seraient créés des fonds régionaux pour le développement de l'emploi et des activités productives.

C - La formation, la qualification : un droit pour tous tout au long de la vie

L'accord, signé le 20 septembre 2003 par l'ensemble des confédérations, crée, entre autre, un droit individuel à la formation qui va permettre à chacun des 15 millions de salariés de bénéficier, pendant 6 ans, de 20 heures de formation par an au minimum. Pour l'instant, ce droit n'est pas transférable d'une entreprise à l'autre. Il est monnayable sous certaines conditions (licenciement économique, démission).

Pour la CGT, chaque salarié doit pouvoir bénéficier de son DIF quelle que soit l'entreprise. Il doit être opposable à l'employeur au moment où le salarié en aura besoin, en fonction de ses besoins, dans le cadre de son propre parcours de formation.

Ce droit individuel est une des mesures phares du nouvel accord sur la formation professionnelle. Il permet au salarié d'être acteur de son parcours de formation et peut être regardé comme une première étape donnée aux revendications de la CGT pour parvenir aux droits transférables, à la progression de carrière et de salaire, à la sécurité sociale professionnelle, que nous voulons gagner pour chaque salarié.

Ce même accord ouvre des possibilités d'interventions nouvelles des syndicats dans l'entreprise notamment sur le plan de formation et tout ce qui concerne la formation hors temps de travail. Pour la première fois, l'employeur doit clairement afficher à quoi correspondent les actions de formation et négocier soit dans le cadre de l'entreprise soit à défaut avec le salarié pour toute formation qui se ferait en dehors du temps de travail. C'est un premier pas vers ce que souhaite la CGT, la négociation de l'ensemble du plan de formation avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise.

Les négociations de branches qui se tiennent actuellement devraient pouvoir améliorer l'accord national interprofessionnel. La CGT agit pour le droit à la formation continue et à la progression professionnelle du salarié tout au long de la vie, quel que soit l'employeur.

Elle revendique entre autres que :

- 10% du temps de travail soient consacrés à la formation ce qui représente 4 ans dans le déroulement de carrière de chaque salarié ;
- ce soit d'abord les entreprises qui contribuent au financement de la formation sur la base de la richesse produite et dans une logique de développement de l'emploi.

Nous ne sommes qu'à une étape du processus. Il reste encore des étapes importantes. L'Accord National Interprofessionnel nous permet de mieux aborder les questions de formation professionnelle dans le cœur de notre activité revendicative, pour les salaires et les qualifications, l'égalité professionnelle et l'emploi. Le service public de la formation (AFPA) doit avoir compétences sur la formation professionnelle, l'orientation professionnelle et la qualification. Sinon, la formation professionnelle, peut se limiter à un rôle d'adaptation aux postes de travail. Aujourd'hui (plus qu'hier) une qualification réelle et reconnue sous forme d'un titre ou d'un diplôme demeure une véritable « sécurité sociale » pour les salariés. Cette étape doit être placée dans le cadre d'un rapport de forces prenant appui sur les acquis obtenus dans les branches professionnelles et les entreprises.

Intervenir tout de suite pour des mesures concrètes

A - Des propositions pour faire reculer la précarité

Des propositions pour la sous-traitance :

Il nous faut proposer des repères revendicatifs avec les salariés concernés (donneurs d'ordres et sous-traitants). Celles-ci doivent nourrir notre conception du statut du travail salarié.

La responsabilité des donneurs d'ordres.

Les élus et syndicats doivent :

- Exiger un droit de regard des organisations syndicales sur les contrats commerciaux que passe le donneur d'ordre. La responsabilité de ce dernier doit être engagée socialement et juridiquement en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante.
- Exiger une clause de « mieux disant social » lors des passages de marché.
- Interdire la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels ou en matière de déréglementation.
- Interdire dans de nombreux secteurs la sous-traitance en cascade qui ne permet aucune vérification du respect des normes des formations des plans de prévention.

Les revendications sociales

- Les formations spécifiques doivent être prises en charges par le donneur d'ordre ; tout comme les habilitations particulières.
- La validation de ces formations et habilitations doit déboucher sur des reconnaissances équivalentes à celle des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre.
- Salaires, grilles de rémunération, primes et indemnités spécifiques doivent être rapprochés.
- Sécurité et exposition aux risques et suivi médical doivent être rapprochés.
- Temps de travail et congés doivent être de même nature compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordre.

Une limitation stricte des contrats précaires :

L'emploi à temps plein à durée indéterminée ou statutaire doit être la règle d'embauche, dans une logique de reconquête de plein emploi. Cette forme d'emploi doit être garantie par une réforme profonde du licenciement.

Des mesures incitatives et contraignantes

- L'égalité de traitement (toutes primes comprises) entre les précaires et les salariés permanents.
- Le recours aux contrats à durée déterminée doit être limité au remplacement des salariés momentanément absents de l'entreprise et non pour surcroît d'activité.
- La requalification immédiate du contrat en CDI en cas de non-respect de la législation concernant le travail intérimaire, le CDD.
- Renforcement des sanctions pénales pour utilisation abusive de contrats précaires et renforcement des moyens de contrôle de l'inspection du travail.
- L'avis préalable des comités d'entreprises ou des délégués du personnel consultés doit être obligatoire dans le cas d'embauche de CDD et d'intérimaire.
- L'assiette de cotisation sociale doit tenir compte de cette réalité en favorisant l'emploi stable et à temps plein.

Par voie législative :

- L'abrogation des dispositions légales favorisant le recours, par les entreprises, à des emplois précaires et à temps partiel subi.

Concernant l'intérim :

- Un emploi stable pour tous les intérimaires qui le souhaitent (85% des intérimaires désirent un CDI).
- Embauche obligatoire des intérimaires en CDI après 3 mois de contrat d'intérim dans l'entreprise utilisatrice sous le motif « surcroît d'activité ».
- Limitation de l'emploi intérimaire aux cas définis de façon législative et/ou conventionnelle (exemple : maladie, accidents du travail, congés, formation professionnelle ou syndicale, maternité etc. ...).

Les saisonniers :

- La saisonnalité doit être clairement définie en terme de durée minimale de 4 mois et maximale de 8 mois.
- Le contrat de travail doit inclure la garantie d'ouverture de droits comme le chômage total ou partiel et comporter une clause automatique de reconduction pour les saisons suivantes.
- Les garanties collectives dont ils relèvent doivent être appliquées (formation, qualification, rémunération, ancienneté accumulée par les saisons ...).
- Les heures supplémentaires effectuées doivent être rémunérées intégralement.
- Le droit à une réelle protection sociale avec une caisse unique ou pivot pour un seul régime de protection sociale.
- L'accès à la médecine du travail.
- Renforcer les moyens de l'inspection du travail pour faire respecter la réglementation en vigueur.
- Des conditions de logement décentes et accessibles ainsi que la gratuité des transports du logement au lieu de travail.
- La reconnaissance des droits syndicaux inclus dans le code du travail, les conventions collectives, et les moyens en locaux et matériels de mener une activité syndicale pour la défense des droits des salariés saisonniers.

B – La précarité chez les jeunes :

La combattre s'inscrit dans les mesures précédentes. Tous les contrats de travail doivent viser l'intégration dans l'emploi stable, en conséquence la finalité de ces types de contrats doit être le CDI à temps plein, mais particulièrement pour une véritable insertion professionnelle.

Contrat d'apprentissage : le revenu du contrat d'apprentissage doit être rehaussé. La situation de chaque jeune doit être examinée afin que tous les moyens d'accompagnement soient réels (conditions et frais de déplacement, logement, restauration). La formation et la disponibilité des tuteurs doivent être effectives et contrôlées. Les entreprises de + de 50 salariés doivent avoir l'obligation de consacrer 2% de leurs effectifs à ce dispositif.

Contrat jeune en entreprise : toutes les entreprises de + 50 de salariés doivent avoir obligation de consacrer 2% de leurs effectifs à ce dispositif. Les conditions d'exonérations de cotisations doivent être remises à plat (voir financement). Le droit à la formation doit être effectif dans ce dispositif.

C - Un contrat unique d'insertion et contrat d'activité doivent être unifiés : ce contrat doit se substituer au RMA et concerner les secteurs marchands et non marchands.

- Le salaire minimum doit être le SMIC tenant compte des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise concernée.
- Le temps de formation doit être intégré dans ce contrat. Les formations doivent être adaptées à chaque situation.
- Un contrat de travail d'insertion doit déboucher sur une validation professionnelle et la pérennisation en CDI.

- Les entreprises doivent participer à l'effort d'insertion en prenant le relais des associations d'insertion afin de sortir de façon durable les salariés exclus du travail. Cet effort doit avoir deux axes : le financement, l'emploi en CDI.

D - Combattre toutes les formes de travail dissimulé et illégal renforce la cohésion sociale.

Les politiques d'externalisation, de sous-traitance en cascade, d'abus de contrats précaires, d'utilisation sans contrôle de fonds publics, favorisent le travail illégal, et enferment les salariés concernés dans un sous-emploi, sous rémunéré avec des conditions de travail dégradées sans grande perspective de trouver un emploi stable et durable.

Ces aspects que dénonce le rapport de Novembre 2003 sur le travail illégal, de la DILTI (Direction Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal), se confirment par quelques exemples :

- détournement de stages offerts à des jeunes dans les Hôtels-Café-Restaurant
- non paiement des heures supplémentaires effectuées dans certaines professions
- détournement de l'innovation sociale et culturelle par l'utilisation abusive des dispositifs d'insertion et de rémunération dans l'emploi, bénéficiant de fonds publics, abus qui consistent entre autres à cacher la réelle nature de l'activité de l'entreprise, cela concerne le partage salarial, l'essaimage, l'économie coopératrice, associative et solidaire, les entreprises d'insertion, certains contrats de stages.
- Dans le nettoyage avec l'externalisation de la gestion de la main-d'œuvre la précarité et la flexibilité s'est accrue, cela à favoriser la fausse sous-traitance et le prêt illicite de main d'œuvre et comme le précise le rapport : *« les pratiques de travail dissimulé sont également répandues parmi les sociétés sous-traitantes qui minimisent ainsi le coût de leur prestation. La responsabilité du donneur d'ordre pour recours à un entrepreneur exerçant un travail dissimulé est alors recherchée ».*
- On retrouve les mêmes caractéristiques dans le gardiennage.

Le rapport constate également :

« que tous les secteurs professionnels concernés : BTP - H.C.R. – Transports routiers de marchandises – l'Agriculture – le Commerce – le spectacle vivant pour point commun :

1. d'être caractérisé par l'atomisation et l'instabilité des structures d'entreprises

2. des collectifs de travail peu organisés syndicalement au niveau de l'entreprise, ce qui rend difficile tout contrôle social ».

Ce constat renforce nos revendications concernant l'insertion, la précarisation, la sous-traitance, les fonds publics (**voir chapitres précédents**), d'où le besoin de droits nouveaux :

- un syndicalisme déployé et reconnu dans les petites et moyennes entreprises ;
- un renforcement des sanctions, des moyens suffisants donnés à l'Inspection du travail.

Se donner les moyens

A - Fonds publics, exonérations de cotisations, fonds régionaux, nos propositions en matière de cotisations sociales créatrices d'emploi

Chaque année, les entreprises profitent de plusieurs milliards d'euros (15,9 milliards en 2003) d'exonérations au titre de cotisations aux caisses de la Sécurité sociale. Elles profitent aussi des exonérations fiscales, des aides des collectivités territoriales, etc. Ces aides sont attribuées au nom de l'emploi, mais leur efficacité n'est pas avérée.

La CGT ne nie pas la nécessité des aides pour l'emploi et la formation des travailleurs. Mais nous exigeons qu'elles soient les plus efficaces, car il s'agit de l'argent des contribuables. C'est pourquoi nous demandons une mise à plat de l'ensemble des aides et des exonérations et leur contrôle public et social.

En plus des aides et des exonérations, les entreprises profitent des crédits bancaires. Ces fonds proviennent principalement de l'épargne des salariés. Ils doivent être utilisés pour financer les investissements productifs créateurs d'emplois qualifiés et bien rémunérés. Dans les faits, une partie non-négligeable de ces fonds est utilisée dans les investissements de nature financière et parfois spéculative.

Pour lutter contre le chômage et la précarité, il faut inverser ces tendances. Les ressources financières des entreprises, qu'elles proviennent de leurs propres activités, des crédits bancaires, des pouvoirs publics, doivent être mobilisés au service de l'emploi et du développement du potentiel productif.

Pour lutter contre les licenciements et inciter les entreprises à créer des emplois, la CGT propose une réforme du mode de calcul des cotisations patronales. Nous partons de deux constats de base :

- ⇒ Premièrement, le régime actuel est pervers car lorsque l'entreprise augmente sa masse salariale (en termes d'emploi ou de salaire, ou des deux), elle cotise plus. Inversement, les entreprises qui réduisent leur masse salariale cotisent moins. Ce système pénalise l'emploi, le salaire, les qualifications et leur reconnaissance dans les salaires. Il faut inverser cette logique pour inciter les entreprises à créer des emplois qualifiés et à augmenter les salaires.
- ⇒ Deuxièmement, l'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs. Les entreprises tendent à juger que ceux-ci ne sont pas suffisamment rentables ; elles préfèrent utiliser leurs ressources dans les placements financiers. Il faut établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification.

Ces considérations justifient à la fois un élargissement la base de calcul de l'assiette des cotisations et une modulation des taux de cotisation.

Le premier volet de notre proposition consiste à intégrer dans l'assiette des éléments qui échappent actuellement à la cotisation : certaines formes de rémunération et les revenus financiers des entreprises.

Il s'agit de dissuader le développement des formes aléatoires, discriminatoires et inégalitaires de rémunération, comme les *stock-options* ou l'épargne salariale. Il s'agit également de réduire l'intérêt pour l'entreprise de multiplier les placements financiers au détriment de l'investissement productif.

Le deuxième volet de notre proposition consiste à différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et de la gestion financière de l'entreprise comparée à la richesse, à la valeur ajoutée qu'elle crée. Ainsi, dans une même branche, l'entreprise qui augmente sa masse salariale, cotisera relativement moins ; inversement, celle qui la diminue, cotisera relativement plus.

La création de fonds régionaux a été formulée il y a une dizaine d'années. Au départ elle a une préoccupation d'intervention financière décentralisée pour l'aménagement du territoire.

Les politiques publiques de l'emploi ne sont pas neutres dans le paysage. Les fonds publics en faveur de l'emploi, bien qu'en diminution, demeurent importants. Il convient de réfléchir à leurs affectations et à leur contrôle.

Pour une réforme de la taxe professionnelle

La suspension de la taxe professionnelle est mauvaise pour l'économie et pour les collectivités en terme d'investissements et d'emplois, cela pour 3 raisons :

1. c'est le seul impôt qui établit un lien direct entre l'entreprise et son implantation. C'est à partir de ces recettes que les collectivités financent les infrastructures dont bénéficie aussi les entreprises
2. cette « suspension » va dans le sens de la politique qui donne aux entreprises toujours plus « au nom de l'emploi » cela s'ajoute aux 16 milliards d'euros versés pour compenser les exonérations de cotisations sociales.
3. C'est une ressource importante pour les collectivités (21,5 milliards d'Euros). La Cgt considère que même si elle souffre de deux défauts majeurs, à savoir :
 - elle est facteur de mise en concurrence des communes
 - elle pénalise dans sa configuration actuelle l'activité industrielle

Cela étant dit, sa suppression va poser de graves problèmes pour les collectivités, dans les investissements d'infrastructures économiques et sociales.

Nous proposons qu'au lieu de suspendre et supprimer la taxe professionnelle, il faut la réformer :

1. La contribution des entreprises au financement de la dépense publique locale doit être réaffirmée. C'est indispensable pour responsabiliser les entreprises à l'égard des collectivités. C'est pourquoi il n'est pas admissible que l'Etat prenne en charge une part de plus en plus importante des taxes que doivent payer les entreprises.

Les exonérations prises en charge par l'Etat provoquent une pression accrue sur les possibilités d'intervention publique car pour respecter les contraintes imposées par les traités européens, il faudrait réduire les dépenses (sachant que le gouvernement veut diminuer à la fois le déficit budgétaire et les impôts directs). Le risque est dès lors grand que des postes budgétaires comme la recherche soient pénalisés. Or, la réduction de telles dépenses affaiblit le potentiel productif du pays comme le précisent les chercheurs qui se mobilisent contre la politique du gouvernement.

2. Pour inciter les entreprises à investir dans la production, à embaucher et à augmenter les salaires, la « taxe pour le développement local » (que nous proposons à la place de la taxe professionnelle) doit, comme tout autre prélèvement, être présentée dans un cadre pluriannuel. Une présentation pluriannuelle a le mérite de créer un cadre stable pour l'activité des entreprises.
3. Une harmonisation des taux est indispensable. La disparité actuelle des taux de la taxe professionnelle est source de concurrence entre communes et profite aux communes riches en base de taxe professionnelle qui peuvent exercer des taux réduits.

4. Il faut élargir la base actuelle de la taxe professionnelle aux produits financiers des entreprises.
5. Enfin, l'élargissement de la base taxable peut être accompagné d'une modulation du taux d'imposition en fonction du bilan de l'entreprise en matière d'emploi, des salaires et des investissements productifs. Ainsi, les entreprises qui augmentent salaires, emploi et investissements productifs verraient leur taux d'imposition diminuer.

I - Nouveaux moyens au niveau des territoires

- Dans le cadre de l'anticipation : un rôle accru de la COPIRE -Commission Paritaire Interprofessionnelle régionale de l'emploi-. Mettre sur pied un observatoire économique et social de veille s'appuyant sur les organismes existants : ANPE, AFPA, ASSEDIC – INSEE – CESR – CCI ... un représentant de la région) ;
- créer des fonds régionaux mutualisés pour le développement de l'emploi ;
- un contrôle régional de l'utilisation des aides publiques octroyées aux entreprises par le développement de l'emploi ;
- représentation des salariés dans les Tribunaux de commerce.

II – Dans le cadre de restructurations affectant les bassins d'emplois, notamment dans les petites et moyennes entreprises (- 50 salariés)

- La COPIRE devra intégrer en son sein un représentant des collectivités territoriales / région, le trésorier payeur général, la Drire..., afin que la commission puisse avoir tous les éléments consécutifs aux restructurations et prennent les mesures adéquates.
- La COPIRE pourra être saisie à la demande des organisations syndicales, des IRP de l'entreprise.
- La COPIRE pourra décider de mener une expertise sur le projet de restructuration financée par le Fond mutualisé régional, l'octroi d'aides publiques sera soumis aux préconisations de l'expertise.
- A défaut de DP, la COPIRE pourra être saisie par la Direction de l'entreprise, les organisations syndicales territoriales.

B - Le service public de l'emploi dans ses trois dimensions : placement , indemnisation, formation

Répondre aux besoins de tous les salariés, et notamment aux privés d'emploi constitue notre objectif essentiel. Cela passe par la révision des politiques actuelles menées dans les trois institutions (AFPA, UNEDIC, ANPE), en renforçant le concept et le contenu de service public accessible à tous et sur tout le territoire, le retour de l'Inscription du Demandeur d'Emploi à l'ANPE constitue une condition importante de ce traitement public dégagé de la « main mise » patronale.

Pour cela il convient :

- que le service public demeure service public, quels que soient par ailleurs les changements nécessaires pour qu'il s'adapte aux besoins d'aujourd'hui ;
- que le service public (et ses composantes : emploi, indemnisation, formation qualifiante des adultes) continue de fournir les services qu'il assure, dans le cadre de nouvelles conditions et d'une situation profondément bouleversée.
- Le SPE doit rester un service public et non pas seulement un outil de régulation d'un marché laissé ou sous-traité à des opérateurs privés. Ce qui implique que les organismes du SPE demeurent eux-mêmes des opérateurs essentiels (de l'emploi, de la formation...). Même si le service public n'est plus en ces domaines l'opérateur unique, il demeure un opérateur réel, ayant un poids important et bénéficiant de l'engagement financier et

politique de l'Etat et, à ce titre, il tire de fait la qualité globale des prestations vers le haut en matière de services aux usagers et de réponse aux besoins sociaux. La réaffirmation du principe de gratuité des services est essentielle ; il convient de conserver à l'ANPE un « monopole de prescription » dans le recours aux dispositifs d'accompagnement, de formation ou de reclassement des intéressés.

- Le SPE ne doit pas être réduit à un service public de l'emploi et de l'indemnisation, mais avoir également compétence sur la formation professionnelle, l'orientation professionnelle et la qualification. Sinon, la formation professionnelle ne sera plus qu'un outil d'adaptation aux postes de travail. Aujourd'hui (plus encore qu'hier, toutes les études le prouvent), une qualification réelle et reconnue sous forme d'un titre ou d'un diplôme demeure une véritable « sécurité sociale » pour les salariés.
- Le SPE agit pour des emplois durables et de qualité. Il doit s'attacher à ne pas seulement satisfaire les besoins des entreprises, mais aussi ceux des citoyens. Ce qui implique que ces derniers aient encore le droit effectif de changer de métier, de s'élever en qualification ou de suivre la formation correspondant à un choix personnel et validé. La réponse aux besoins des professions « en tension » ne peut être le seul critère d'évolution des dispositifs. Par exemple, l'AFPA doit continuer à offrir des formations qualifiantes avec des moyens
- Le service public se doit d'assurer l'égalité d'accès et de traitement. Ce qui implique un traitement égalitaire et une liberté d'accès à l'offre de formation et de certification sur l'ensemble du territoire national. Ce qui implique également une indemnisation ouverte à tous les demandeurs d'emploi leur garantissant des ressources suffisantes pour vivre, se former et trouver un emploi. De même, les dispositifs pré-qualifiants permettant aux personnes les plus en difficulté de pouvoir intégrer une formation qualifiante, doivent redevenir accessibles aux demandeurs souhaitant suivre en formation qualifiante.
- Les budgets de l'AFPA (et d'autres organismes du SPE) doivent être identifiés comme tels dans la loi de finances votée chaque année par le parlement.
- Dans le même esprit et pour des raisons analogues, les confédérations syndicales doivent continuer à être présentes dans la gestion et avoir un regard sur l'évolution de chacune des structures composant le SPE ainsi que sur leur capacité à rendre des services correspondant aux besoins réels. Même si demain la gestion d'un futur SPE était amenée à devenir elle aussi paritaire. Ce paritarisme doit lui-même être profondément rénové afin d'exclure toute domination patronale et de permettre une représentation des syndicats de salariés reflétant leur poids électoral réel (élections spécifiques ou élections prud'homales). L'exigence de fonctionnement démocratique implique enfin la participation des personnels et des usagers.
- Les relations entre les composantes du SPE doivent être bâties sur l'impératif de satisfaction des besoins des usagers (simplicité d'accès, qualité du service...). Cela implique la complémentarité des services et le retour dans chacune de ces composantes des fonctions qui lui reviennent naturellement, afin de garantir une meilleure synergie des services (par exemple, l'inscription pour l'ANPE, l'orientation pour l'AFPA).
- Les règles de recrutement et de gestion des personnels doivent garantir les missions fixées par la puissance publique. En conséquence, il est indispensable qu'elles soient eux-mêmes garantis par l'Etat.
- La CGT n'est pas opposée à la mise en place d'outils ou de fichiers informatiques favorisant la coopération entre les composantes du SPE. A la stricte condition que des règles précises et qu'un contrôle effectif permettent que soit évitée la circulation d'informations confidentielles ou susceptibles d'avoir des conséquences dommageables pour les usagers. Des garanties en matières de confidentialité et d'accès aux données nominatives doivent être apportées.
- Un service public unique et solidaire indemnisant tous les privés d'emploi. Notre conception doit être la réponse aux besoins tant en matière d'insertion que d'indemnisation. C'est à dire environ 4 millions et demi d'hommes et de femmes.

- Nous proposons la mise en place d'une structure de gestion composée pour 1/3 par les employeurs dont l'état et pour 2/3 par les représentants des salariés, selon nos critères de représentativité. Pour le financement voir fiche emploi et protection sociale.

La maison de l'emploi :

Le projet de loi prévoit la création dans chaque région de maisons de l'emploi. Ces maisons pourraient prendre la forme de groupements d'intérêts publics, associant l'ANPE, l'ASSEDIC, les collectivités territoriales, les entreprises, les organismes consulaires de formations. Dans le cadre des restructurations, amenant des suppressions d'emplois, elles devront être saisies et contribuer à étudier et proposer toutes mesures pour éviter des licenciements dans l'entreprise concernée ainsi que dans les entreprises prestataires et sous traitantes.

Les organisations syndicales territoriales doivent être informées, consultées à toutes mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements.

La CGT revendique la simplification des démarches des demandeurs d'emploi, l'accessibilité au service de l'emploi, leur évitant le « parcours du combattant » pour la recherche d'emploi et l'indemnisation du chômage.

La CGT est favorable à la mutualisation des moyens des différents services à condition que cela constitue un plus et non une substitution aux rôles et missions du SPE.

Ces maisons doivent être des outils au service des demandeurs d'emploi et non au profit des entreprises en sélectionnant et discriminant les salariés concernés, notamment les plus éloignés du travail. Elles doivent rompre avec les politiques actuelles de contrôle et de flicage.

Les comités de liaison, lieux de représentation des privés d'emploi doivent avoir un droit de regard et d'intervention.

Gagner des lieux de négociations

La question des nouveaux droits et pouvoirs pour les salariés occupe une place centrale dans la reconquête de l'emploi.

Des difficultés identifiées :

- Le manque flagrant de lieux de réelle négociation où l'ensemble des représentants syndicaux et patronaux sont en présence, devient un obstacle majeur et un frein aux luttes solidaires des salariés dans une filière, sur un bassin d'emploi et sur le territoire.
- Des millions de salariés sont en quelque sorte privés d'interlocuteurs patronaux et syndicaux pour porter leurs revendications et leurs luttes revendicatives. La responsabilité patronale s'en trouve une nouvelle fois épargnée.
- Les niveaux régionaux et départementaux ne constituent pas des lieux de négociation sauf exception. L'entreprise reste l'échelon privilégié de négociation, au niveau local, tout en présentant elle aussi une faiblesse du dialogue social. La négociation reste faible dans les TPE et les PME. Les commissions paritaires de branche sont généralement peu actives.
- La concertation entre « les partenaires sociaux » et les pouvoirs publics reste limitée aux diverses instances de dialogue réglementaire.

Les principaux obstacles :

- Le manque de représentation syndicale et de représentativité. Cela en terme d'implantation faible dans les grandes entreprises, et quasi inexistante dans les PME.
- Le désintérêt, voire l'opposition des employeurs à l'égard de la négociation et des différentes formes de représentation du personnel.
- L'insuffisance des moyens humains et financiers.
- Le cas spécifique des petites entreprises. Les difficultés se font sentir pour les salariés et pour les employeurs.

Inventer de nouveaux lieux et redonner du contenu à ceux qui existent :

- Améliorer la représentation du personnel, en particulier dans les petites et moyennes entreprises.
- Introduisons la nécessité d'élections de représentants syndicaux pour tous les salariés d'un site, d'une filière ou d'un bassin d'emploi.
- Le rôle du conseiller du salarié POURRAIT être élargi à l'ensemble des problèmes liés à la relation individuelle de travail.
- Instauration d'un statut du délégué de salarié de PME dont le rôle serait de participer à des instances transverses de dialogue social et de représenter les salariés de plusieurs PME.
- Redonnons de la force à notre revendication de CHSCT de site, et de structures de concertations paritaires interentreprises sur les sites industriels, reconnaissances des structures syndicales interentreprises.
- Mettons en débat la notion de comité interentreprises de site (mutualisation des moyens des activités sociales).

Développer les moyens et la qualité du dialogue social

(voir nos propositions en matière de démocratie sociale et notre analyse de la loi Fillon concernant le dialogue social : Le Peuple n°1595 - RDPS n° 710).

