

POUR UNE LOI DE SÉCURISATION SOCIALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Éléments pour une co-élaboration citoyenne

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. II
① DE NOUVEAUX PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL	p. V
● Rupture avec la précarisation	
● Sécurisation des emplois et des formations pour chacun(e)	
② SÉCURISATION ET PROMOTION DES TRAVAILLEURS	p. IX
● Contrat de travail	
● Statut des travailleurs	
③ DES INSTITUTIONS NOUVELLES : UN AUTRE SERVICE PUBLIC ET DES CONFÉRENCES ANNUELLES	p. XIII
● Pour sécuriser et promouvoir l'emploi et la formation	
● Pour les luttes et les besoins des salariés et des populations	
④ DES NOUVEAUX DROITS ET POUVOIRS DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES	p. XIX
● Gestion des emplois	
● Mesures contre les licenciements et pour les reclassements	
● Coopérations et mutualisations	
⑤ DE NOUVEAUX MOYENS FINANCIERS :	p. XXVII
● Une utilisation démocratique de l'argent pour la sécurisation des emplois et des formations	
En guise de conclusion	p. XXXIV
Intervention de clôture de Marie-George Buffet aux Assises nationales 24 février 2007	p. XXXV

Ce texte d'« Éléments » pour la co-élaboration citoyenne d'une loi a été élaboré par un collectif de syndicalistes, juristes, économistes et élus, et plus particulièrement par Paul Boccara, Sylvian Chicote, Yves Dimicoli, Josépha Diringier, Catherine Mills, Alain Morin, Alain Obadia.

Introduction

Toutes les politiques sur l'emploi menées depuis une trentaine d'années, toutes les promesses et toutes les mesures dites d'aide à l'emploi n'ont pu empêcher le chômage massif de croître puis de se maintenir, tandis que la précarité de l'emploi n'a cessé de progresser.

Dans ces conditions, a été avancée l'idée d'une transformation radicale, opposant à l'insécurité fondamentale du marché du travail, de nos jours exacerbée, une sécurité des emplois et des activités professionnelles pour tous, comme jadis on avait instauré la sécurité sociale contre des risques fondamentaux.

Quel est le sens de l'appel à une co-élaboration citoyenne d'une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation ?

Cette sécurité nouvelle serait devenue possible et nécessaire, avec les nouvelles technologies de la révolution informationnelle et leurs exigences de changements répétés des activités et des techniques, de formation continue tout le long de la vie pour chacun, de formidables économies de travail dans l'industrie, et les dérives d'une mondialisation non maîtrisée avec des concurrences sauvages et non des coopérations.

C'est ainsi qu'a été avancée, dès 1996, la proposition d'un système de Sécurité d'emploi ou de formation dans le Parti communiste français, puis celle d'une Sécurité sociale professionnelle par la CGT, et enfin une Sécurisation des parcours professionnels par tous les syndicats, ou dans les partis de gauche et même aussi de droite.

Comme candidate d'union populaire et antilibérale, pour une construction citoyenne à gauche à l'élection présidentielle, Marie-George Buffet, propose de co-élaborer avec les travailleurs et les citoyens, une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation. Cette proposition sera aussi portée aux élections législatives. Et nous visons une conférence nationale au début de la prochaine législature, pour l'élaboration définitive de cette loi.

Cependant, on peut affirmer que si le slogan de « sécurité sociale professionnelle » est repris dans le PS et par Ségolène Royal ou celui de « sécurisation des parcours professionnels » par Nicolas Sarkozy, cela correspond de leur part à des promesses démagogiques, tout en exprimant la force des aspirations nouvelles. En effet, sans des objectifs, des pouvoirs et des moyens financiers radicalement nouveaux, il s'agit toujours de mesures de petites aides sociales publiques, plus ou moins étendues, pour tenter de faire supporter la précarisation généralisée et le chômage massif, au lieu de leur suppression progressive, avec un bon revenu de formation ou d'emploi, pour l'éradication graduelle du chômage et de la précarité.

Ainsi déjà, après la convention de reclassement personnalisé pour les licenciés économiques (80% puis 70 % du salaire pendant 8 mois avec des actions de formation et d'accompagnement), financée par l'Unedic et l'État, J.-L. Borloo a proposé d'expérimenter, au nom de la sécurisation des parcours, sa petite amélioration dans

sept bassins d'emploi (80 % du salaire brut pendant 8 à 12 mois). Et Ségolène Royal, au nom de la sécurité sociale professionnelle, propose en fait sa généralisation pour chaque personne privée d'emploi : une rémunération pendant un an de 90 % du salaire net, avec une formation et une aide à la recherche d'emploi. Ce qui ne sécurise rien après ! Tout en déresponsabilisant les entreprises.

Cela ne ferait que participer aux politiques dites de « flexicurité » développées, au nom de la flexibilité contre la rigidité du marché du travail, dans tous les pays de l'Union européenne. On y retrouve l'affichage des deux principes nouveaux, de mobilité et de sécurité, mais avec, en fait, une flexibilité dominante de généralisation de la précarisation, accompagnée de petites mesures d'aide sociale publiques, pour faire accepter le chômage, les contrats précaires, les bas salaires avec l'irresponsabilité sociale des entreprises. C'est ce qu'exprime le « Livre vert » de la commission européenne « Moderniser le droit du travail » et ses objectifs pour 2007, notamment de protection moindre contre les licenciements, sous prétexte d'inciter à créer des emplois. C'est, au contraire, un renversement qu'il faudrait la primauté d'une sécurité effective pour tous, avec une mobilité mais de promotion dans la sécurité des revenus et des activités, pour améliorer la qualification et les emplois. L'engagement d'un tel processus de sécurisation serait possible en France et il pourrait se développer au niveau européen et même dans une autre construction mondiale.

Cette sécurité de suppression du passage par la case chômage est l'objectif d'un système de sécurité d'emploi ou de formation, avec de nouveaux droits et institutions, moyens financiers, comme quand on a construit la Sécurité sociale.

Pleinement réalisé, ce système **assurerait à chacune et à chacun soit un emploi, soit une formation pour revenir à un meilleur emploi, avec une rotation d'activités entre emploi et formation, ou des passages d'un emploi à un autre, avec une continuité de droits sociaux et de bons revenus en progression**, pour une mobilité de promotion dans une sécurité d'activités professionnelles ou sociales, permettant **l'éradication du chômage et de la précarité**.

Toutefois, face à la force des gestions d'entreprises ainsi que des institutions économiques et politiques poussant aux suppressions d'emploi et à la précarisation, on ne

pourrait instaurer immédiatement un tel système. Mais on peut engager un processus de construction pour avancer vers lui. **C'est précisément ce processus d'avancées vers une sécurité d'emploi ou de formation que nous proposons d'engager, quand nous parlons de « sécurisation » sociale des emplois et des formations, avec de bons revenus d'activité à l'opposé de petites aides sociales.** Il partirait des différentes situations concrètes de privation d'emploi ou de précarité pour les transformer. Mais, ce but radical de sécurité doit marquer dès le début la rupture des objectifs sociaux, des pouvoirs et des moyens financiers, avec des conquêtes de droits pour appuyer les luttes sociales et politiques, afin de ne pas verser dans des promesses démagogiques.

Or, dans les conditions des élections présidentielle et législatives de 2007, il est possible de rassembler sur ces questions des travailleurs, du privé et du public, en emploi ou plus ou moins privés d'emploi, des citoyens, des organisations sociales et politiques. Il est possible d'engager le débat et la co-élaboration, à l'appui des luttes menées dans les entreprises et les bassins d'emploi, de différents droits, pouvoirs et institutions nouvelles, dans une « loi de sécurisation sociale des emplois et des formations ». Cette loi-cadre serait discutée et élaborée démocratiquement dès le début de la nouvelle législature. En effet, les luttes de défense et de résistance se heurtent aux faiblesses et aux perversions des droits, des pouvoirs et des moyens financiers existants, en exigeant une construction sociale et politique novatrice.

Quelles mises en cause des gestions d'entreprise et des politiques, à l'opposé des promesses démagogiques ?

Pour des avancées réelles et massives de la sécurisation des emplois et des formations, il faut des droits, des pouvoirs et des moyens financiers véritablement alternatifs afin de s'en prendre aux gestions capitalistes et à la politique hyper-libérale.

Cela renvoie, en premier lieu, aux exigences exacerbées de la rentabilité financière et des marchés financiers dans les gestions d'entreprises. Elles font pression sur les salaires et les emplois, mettent en concurrence les travailleurs jusqu'au plan international, avec notamment les délocalisations. Ces gestions visent les profits les plus élevés des gros actionnaires, avec une irresponsabilité sociale et nationale des entreprises, des modernisations fondées sur la destruction et l'abandon d'activités sans remplacement correspondant du point de vue de l'emploi. Cela se marque davantage dans les grands pays de l'Union européenne comme la France ou l'Allemagne, avec leurs immenses exportations de capitaux, favorisés par la Banque centrale européenne, dans l'Est européen, dans les pays émergents, notamment en Asie, et aux Etats-Unis.

Cela renvoie, en second lieu, aux délégations de pouvoir politique à l'Etat et aux gouvernements, tout particulièrement pour la politique économique et sociale de soutien

de ces gestions, échappant au contrôle des citoyens et à leurs exigences vitales sur le terrain des entreprises, des services publics, des bassins d'emploi, des institutions de formation. Ce sont tous les encouragements à la baisse des coûts salariaux, à la précarisation des contrats de travail et des emplois, avec des mesures de soutien social à minima, recherchant la résignation à cette vie d'insécurité sociale traitées comme des fatalités inéluctables.

Or, en dépit d'affirmations répétées et de promesses de mesures pour la sécurisation des parcours professionnels ou encore de l'entrée dans l'emploi des jeunes, à droite comme pour le moment dans le parti socialiste, on ne se dispose pas du tout à changer radicalement la donne sur ces deux axes fondamentaux économiques et politiques. Même si, l'appel au peuple de gauche, de la part de la candidate socialiste, son opposition au contrat unique avec licenciement facilité de Sarkozy et les aspirations à une autre construction à gauche interpellent la gauche antilibérale et populaire pour introduire précisément dans le débat les exigences de moyens réels d'un changement de progrès social effectif.

Ainsi, du côté de Nicolas Sarkozy comme du côté de Ségolène Royal, on met toujours en avant des dépenses publiques pour entraîner certaines baisses importantes du coût salarial, sous prétexte de favoriser l'emploi. Mais cela fait pression sur les autres salaires, et les autres emplois. C'est le cas, d'abord, avec la prime pour l'emploi à ceux qui reprennent un emploi permettant de leur payer des salaires plus bas, créée en 2002 et revalorisée en 2007 (à 4,2 milliards d'euros), que veut renforcer en fait Ségolène Royal avec un revenu de solidarité active. C'est aussi le cas avec les mesures perverses des dépenses de fonds publics (quelques 23 milliards d'euros annuels) pour l'exonération des cotisations sociales, sous prétexte de favoriser l'emploi, notamment pour les faibles qualifications. En réalité, cette baisse des coûts salariaux exerce une pression concurrentielle à la baisse sur tous les salaires, contribuant à diminuer la demande et donc l'emploi. Même un contrôle des fonds publics en question, prétendant contrôler les créations d'emploi sous la menace de remboursements, sous l'influence des propositions de contrôle communistes, n'empêcheraient pas que ces emplois aient pu faire pression sur les coûts salariaux, voire aient contribué à détruire d'autres emplois. Et l'évocation du rôle central du travail peut couvrir des mesures faisant pression pour accepter n'importe quel emploi, à n'importe quelles conditions.

Des deux côtés aussi de la bipolarisation médiatique des candidatures présidentielles, et malgré les références à la démocratie participative dont l'exigence monte fortement, on ne propose pas non plus de pouvoirs radicalement nouveaux des travailleurs et des citoyens, pour intervenir de façon efficace, avec des propositions alternatives, appuyées sur des moyens financiers, dans les gestions des entreprises, dans les services publics, dans les politiques industrielles, de recherche, sur les services publics de l'emploi et de la formation depuis le

niveau local jusqu'au niveau national, européen et international.

Tout au contraire, nous proposons de débattre et de co-élaborer des propositions radicales immédiatement réalisables

Cela concerne des droits, pouvoirs et moyens, pour des objectifs sociaux de sécurisation effective des emplois et des formations pour tous. **Ils fourniraient des appuis efficaces pour les luttes et les contre-propositions pour les gestions et les politiques**, aux travailleurs, à leurs comités d'entreprises, leurs délégués du personnel, leurs syndicats, aux associations de chômeurs, de jeunes, de femmes, aux citoyens et à leurs élus, depuis les entreprises et les bassins d'emploi. Cela permettrait de développer autrement les productions industrielles modernisées, avec la recherche et les services, en favorisant de grandes créations d'emplois stables et de formations qualifiantes massives, pour résorber graduellement les situations de privation d'emploi, de précarité, d'emplois menacés.

Cela se rapporte à des luttes pour d'autres gestions, faisant avancer des critères d'efficacité sociale, avec des baisses de coûts matériels et financiers, grâce à l'utilisation amplifiée des recherches, elles-mêmes appuyées sur la qualification et les formations massives, de qualité, des travailleurs. Ces activités de formation considérablement accrues, avec de bons revenus, favoriseraient en outre des activités hors production et de la demande pour accroître la production et l'emploi. Elles contribueront à une modernisation des filières industrielles ou des services contre les délocalisations et sans rejet d'une partie des populations, avec au contraire le développement de tous, le renforcement des activités existantes ou du moins le remplacement des activités éventuellement supprimées par d'autres meilleures. Cela concerne aussi la transformation des pôles dits de compétitivité, de leurs coopérations intéressantes mais limitées entre recherche publique et industrie privée, de leurs mises en concurrence, de leurs attractions rivales, développant certains lieux contre d'autres, avec le maintien de populations sous-formées, en précarité ou en privation d'emploi. Il s'agirait d'organiser des pôles de coopération, poussant à développer beaucoup plus ample-ment et partout l'utilisation des recherches, les coopérations avec l'université et le secteur public, pour la modernisation des productions à partir de la formation et de la promotion des qualifications, avec des créations d'emplois dans les entreprises et dans les services publics. D'une façon générale aux promesses de plus de dépenses publiques pour la recherche, voire d'action pour la réindustrialisation, s'oppose l'insuffisance considérable de financements publics nouveaux. S'y oppose encore davantage l'incitation à la baisse des coûts salariaux, la faiblesse des formations, aux durées de plus en plus réduites.

Tout au contraire, une énorme expansion de la formation continue et de l'emploi qualifié serait nécessaire

Cela se relie aux luttes et propositions pour la création d'emplois de qualité dans les services publics. Cela se relie aux luttes pour un bon retour des chômeurs à l'emploi, depuis une bonne indemnisation de tous et une formation choisie de qualité. Cela se rapporte encore aux luttes pour l'accès sécurisé des jeunes à l'emploi, contre toutes les discriminations concernant l'emploi des femmes, des travailleurs âgés, des jeunes des banlieues et des travailleurs issus de l'immigration.

C'est pour cela que nous pensons indispensable de promouvoir :

- de nouveaux droits de chaque personne, de nouveaux pouvoirs collectifs et institutions démocratisés pour les faire appliquer ;
- de nouveaux moyens financiers et une autre utilisation de l'argent, avec d'autres relations entre banques et entreprises, trop absentes du débat.

Il s'agirait de mettre en place un nouveau triangle institutionnel : objectifs sociaux de sécurisation, droits et pouvoirs, moyens financiers.

C'est pourquoi nous proposons de débattre et de co-élaborer, le plus largement possible, sur cinq ensembles constitutifs d'une future loi de sécurisation sociale de l'emploi et de la formation :

- 1) Des principes nouveaux du droit du travail,***
- 2) Une Sécurisation des contrats de travail et un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs,***
- 3) Deux institutions sociales et publiques nouvelles :***
 - ***Un service public et social refondu et démocratisé de sécurisation de l'emploi et de la formation,***
 - ***Des Conférences régionales et nationales annuelles sur l'emploi et la formation,***
- 4) Des droits nouveaux et des pouvoirs des travailleurs dans les entreprises,***
- 5) De nouveaux critères d'utilisations des fonds et moyens financiers, avec des pouvoirs démocratiques sur les fonds.***

1

DE NOUVEAUX PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL

- **Rupture avec
la précarisation**
- **Sécurisation
des emplois
et des formations
pour chacun(e)**

PREMIER PRINCIPE

Sécurisation sociale de l'emploi et de la formation : avancer vers une sécurité d'activités professionnelles, emploi ou formation rémunérée.

La sécurisation de l'emploi et de la formation consiste à progresser vers un système de sécurité d'emploi ou de formation par des transformations et créations de droits, institutions et moyens contre les différentes formes d'insécurité de l'emploi et de la formation. Il s'agirait tout particulièrement de remplacer de plus en plus le passage par la case chômage, par un essor considérable des activités de formation longue et bien rémunérée, avec des mesures contre les contrats précaires, les licenciements et pour des créations nouvelles massives d'emploi.

Un système de sécurité d'emploi ou de formation, qui est à construire progressivement, concerne une sécurité d'activité pour chacune et chacun, soit en emploi soit en formation, avec une rotation d'activités professionnelles et sociales, sans passage par le chômage qui serait éradiqué, avec une mobilité de promotion pour tous à l'opposé de la précarité.

Cela signifie le passage d'un emploi à un autre sans interruption du chômage, ou le passage d'un emploi à une formation pour revenir par la suite à un meilleur emploi, ou encore le passage à une activité sociale reconnue.

Dans un tel système, le revenu serait assuré, soit conservé, soit augmenté. Les passages seraient librement choisis par les personnes concernées et concertés avec les entreprises ou les institutions de formation, avec le soutien des institutions de sécurisation, des pouvoirs de propositions alternatives des syndicats et associations, de nouveaux financements des fonds publics et du crédit.

Un relèvement important de l'indemnisation des chômeurs et une démocratisation de leur retour à l'emploi choisi, avec de bonnes formations, des avancées de sécurisation de l'entrée des jeunes dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels doivent permettre l'éradication graduelle du chômage et de la précarité. Cela se fondera sur un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs, avec des droits de formation rémunérée, considérablement et progressivement relevés, des conversions d'emplois précaires en emplois stables, des pouvoirs de propositions alternatives contre les licenciements.

La sécurisation concerne aussi :

- la norme du CDI et sa sécurisation, la conversion des CDD, la création de contrats de pluri-activité maintenus en passant d'une entreprise à une autre ou à une formation pour revenir à un meilleur emploi,
- une affiliation de chaque personne résidente d'âge actif à un service public de sécurisation, constitué en réseau décentralisé, issu d'une meilleure articulation et de la refonte de l'UNEDIC, de l'ANPE, des services publics de la formation continue, des missions locales

pour l'emploi, des institutions d'insertion, etc.,

- des Conférences régionales et nationales annuelles pour des objectifs de sécurisation de l'emploi et de la formation,
- une transformation démocratique du cadre légal de la formation continue,
- une amélioration radicale des conditions de travail, de la santé au travail et de sa maîtrise,
- des droits et pouvoirs nouveaux des travailleurs, des CE et délégués du personnel, des syndicats, des associations de chômeurs sur les licenciements et les reclassements,
- des incitations, obligations et responsabilités sociales des entreprises et services publics,
- des prélèvements et des Fonds d'incitation et de soutien à la sécurisation de l'emploi et de la formation.

DEUXIÈME PRINCIPE

Droits de sécurité d'activité professionnelle attachés à la personne. Pouvoirs collectifs.

Statut de sécurisation et de promotion des travailleurs.

Les droits nouveaux à des activités professionnelles sécurisées, - accroissement graduel de la durée de formation continue bien rémunérée et droits progressivement améliorés pour des contrats maintenus dans l'entreprise ou en passant d'une entreprise à une autre, d'un emploi à un autre, à une formation puis au retour à l'emploi, etc., - seront attachés à chaque personne et non limités à la durée du contrat avec une entreprise et perdus en quittant celle-ci.

L'attachement des droits aux personnes ne doit pas conduire à l'isolement individuel, mais, au contraire, à une sécurité sociale des parcours professionnels personnalisés avec de nouveaux pouvoirs individuels et collectifs pour faire appliquer les droits et de nouvelles institutions.

Cela passera par l'affiliation de chaque résident à partir de la fin de l'obligation scolaire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation. Elle se fondera sur un statut de sécurisation et de promotion de tous les travailleurs, de développement des activités professionnelles stables pour chacun(e), pour éradiquer graduellement le chômage et la précarité, avec des pouvoirs des travailleurs dans les gestions des services publics et des entreprises, de propositions alternatives et de décisions et non de simples consultations.

Ces droits et des pouvoirs pour les mettre en oeuvre se fonderont sur de nouveaux moyens et entraîneront de nouvelles relations d'emploi et de formation.

Il y aura un abondement des moyens financiers pour une grande progression de la formation rémunérée, par un accroissement des prélèvements sur les entreprises et services et aussi par un accroissement des fonds publics pour le service public de formation et pour le soutien des activités de formation.

On instituera et développera aussi de nouvelles relations sécurisées à l'emploi et aux activités professionnelles et sociales.

Cela pourra concerner diverses formules à expérimenter :

- soit la simple suspension vis-à-vis d'une entreprise d'un contrat de travail, non rompu en cas congé de formation, mais provisoirement requalifié en un contrat avec un service de formation,
- soit l'élargissement du contrat de travail à durée indéterminée dans un contrat « emploi-formation » avec l'entreprise élargi à une troisième partie, un service de formation. Cela pendant la durée de la formation ou pendant une durée indéterminée avec des aller-retours entre emploi et formation,
- soit encore un contrat emploi-formation avec l'entreprise et avec un groupement d'employeurs et de formateurs, maintenu pour les travailleurs changeant d'entreprise ou d'activité, emploi ou formation, etc.

Cette sécurité d'activité dans une mobilité de promotion des personnes se fondera aussi sur les soutiens personnalisés dans le cadre des objectifs annuels et des pouvoirs collectifs de sécurisation et de promotion :

- du service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation,
- des Conférences régionales et nationales pour l'emploi et la formation,
- des Fonds de bonification du crédit pour l'investissement favorisant l'emploi,
- des pouvoirs de propositions alternatives des travailleurs dans les entreprises pour la gestion prévisionnelle des emplois, contre les licenciements, pour de bons reclassements, pour la création massive de formations longues et d'emplois qualifiés, appuyés sur des droits de saisine de Fonds nouveaux.

TROISIÈME PRINCIPE

Négociations d'entreprise : pas de régressions mais des améliorations pour les travailleurs, par rapport aux conventions de branche et à la loi,

A l'opposé de diverses dispositions législatives et notamment de la loi de 2004 sur le dialogue social, les négociations et les accords consécutifs au niveau de l'entreprise, voire de l'établissement, ne doivent plus pouvoir entraîner des mesures dérogatoires dans un sens moins favorable aux salariés. Et cela dans tous les domaines, par rapport aux mesures des conventions collectives de branches ni par rapport aux lois, auxquelles les conventions ne peuvent également apporter des reculs pour les travailleurs.

À l'opposé de la pression des menaces de suppression d'emplois pour obtenir des renoncements à des droits et avantages collectifs ou individuels sur les salaires, les conditions de travail, la flexibilité des horaires, la précarité des emplois, les protections juridiques, etc., il s'agit

de favoriser précisément des mesures supérieures dans les négociations d'établissement, d'entreprise, de bassin ou de branche. On s'appuiera pour cela sur les obligations nouvelles des entreprises et les droits de sécurisation de l'emploi et de la formation.

Pour les conventions collectives elles-mêmes, des améliorations importantes peuvent être stimulées, avec des rapprochements entre conventions contre l'excès des divisions, en s'inspirant des meilleures dispositions.

Ainsi, la modulation des prélèvements pour l'indemnisation du chômage, relevés pour pénaliser les emplois précaires, peut pour cela être un appui, en visant à éviter ces pénalisations pour des accords améliorant les garanties contre la précarisation et favorisant une meilleure implication des travailleurs dans un travail sécurisé, la valorisation de l'expérience et des formations acquises.

De même, le relèvement important des prélèvements pour la formation peut favoriser des accords pour utiliser ces prélèvements dans un plan de formation adapté au potentiel de développement des travailleurs et de l'entreprise, avec des avantages supplémentaires et une meilleure implication des travailleurs concernés.

Les obligations de participation au revenu des salariés pour le reclassement ou encore les pouvoirs de propositions alternatives des travailleurs, des comités d'entreprise et des délégués contre les licenciements peuvent aussi inciter à des accords soit de maintien dans l'emploi avec formation éventuelle, soit de passage dans les entreprises de la filière sans baisse des conditions et même avec des promotions de carrière.

Les pouvoirs de proposition alternative et de saisine par les travailleurs des Fonds régionaux ou nationaux, de prise en charge de tout ou partie des intérêts des crédits, peuvent aussi inciter à des négociations sur le progrès des conditions de travail, de création d'emplois et de formations, de responsabilités des travailleurs dans la gestion, etc.

QUATRIÈME PRINCIPE

Sécurisation de tous les moments de la vie professionnelle, de l'entrée dans l'emploi des jeunes aux fins de carrière.

Mesures contre toutes les discriminations.

Les améliorations immédiates contre le chômage ou la précarité et les avancées vers une sécurité d'emploi ou de formation, pour chacune et chacun, doivent tout particulièrement s'attaquer aux situations les plus fragiles, avec des mesures plus fortes.

Il s'agit, d'une part, des deux extrémités du parcours professionnel : l'entrée dans l'emploi des jeunes, les travailleurs âgés et les fins de carrière, nécessitant des mesures spécifiques.

La sécurisation de l'entrée des jeunes dans l'emploi exigerait une prise en charge de chaque jeune, à la sortie de la durée de l'obligation scolaire, par un service public de sécurisation de l'emploi pour le soutien à une bonne

insertion dans l'emploi, au lieu des pressions pour accepter n'importe quoi.

Au lieu du chômage, du RMI et de contrats aidés précaires, mal payés et à temps partiels, des emplois précaires, instaurer des contrats de sécurisation pour les jeunes dans le secteur public et aussi les entreprises privées.

Cela peut concerner un pourcentage obligatoire de jeunes dans les embauches, un salaire pour un temps complet et en fonction de la qualification sans diminution par rapport aux autres travailleurs, un volet formation particulièrement étoffé, soutenu par le service public de la formation continue, un tutorat pour l'aide à l'insertion, la transmission de l'expérience, l'attribution de logement social, etc.

On opposera au travail des étudiants, faisant pression sur leurs études, une allocation d'autonomie-formation, d'abord pour ceux aux plus faibles revenus et puis de plus en plus étendue.

La sécurisation des activités professionnelles des travailleurs âgés exigerait des pénalisations contre les licenciements des seniors, par exemple après 50 ans, avec des versements supplémentaires de cotisations chômage et de prélèvements formation. On instaurera dans les entreprises des mesures obligatoires contre les

activités pénibles, pour la valorisation des acquis, pour la transmission de l'expérience aux jeunes, etc.

Il faudrait aussi des mises en formation spécifique de longue durée, avec conservation du salaire, soutenues par le service public de la formation continue.

Il s'agit également de traiter les autres discriminations dans l'accès, le contenu, les rémunérations, pour l'emploi et la formation. Cela concerne notamment les femmes, les jeunes des banlieues, les travailleurs issus de l'immigration.

Aux pénalisations sanctionnant les discriminations, il faut sans doute ajouter des mesures positives. Cela peut concerner, notamment, des réservations obligatoires d'une partie des embauches, avec éventuellement un accompagnement de formation de qualité soutenue par le service public.

Elles seraient à définir avec la participation des associations et des syndicats, suivant les territoires et les filières, et devraient concerner surtout les filières particulièrement caractérisées par des exclusions de fait.

En ce qui concerne les difficultés pesant sur les femmes, il faudrait viser en particulier, la conversion des temps partiels contraints en temps complets, un développement massif des crèches et des gardes d'enfants, avec un grand service public de la petite enfance.



Assises nationales pour la sécurisation de l'emploi et de la formation. Paris 24 février 2007

2

SÉCURISATION ET PROMOTION DES TRAVAILLEURS

- **Contrat
de travail**
- **Statut
des travailleurs**

Les contrats de travail actuels, même avec le CDI, ne permettent pas une sécurité d'activité professionnelle, sans passage par la case chômage, avec soit un emploi stable soit une formation sécurisée pour revenir à un nouvel emploi. Ils peuvent ne pas être conclus et ils peuvent être rompus. Toutefois, la liberté de conclusion des contrats et de ruptures, n'empêche pas des protections. Elle ne s'oppose pas à l'extension radicale des protections qui est désormais un enjeu fondamental, pour sécuriser les parcours professionnels avec l'objectif qu'une interruption particulière n'entraîne pas le passage par le chômage.

Chaque année des centaines de milliers de licenciements sont prononcés. Les travailleurs qui se retrouvent privés d'emploi doivent, dans le meilleur des cas, se contenter d'allocations Assedic insuffisantes. La moitié des chômeurs, au moins, en est réduit au RMI ou est privée totalement de revenus, comme c'est le cas pour les jeunes sans emploi jusqu'à 25 ans.

Depuis plus de trente ans se sont développées de multiples formes de travail précaire : contrats de travail à durée déterminée, contrats conclus par l'intermédiaire d'une officine de placement (l'intérim), recours massif à la sous-traitance conséquence de l'externalisation de nombreuses fonctions de l'entreprise, travail à temps partiel subi.

Ces formes d'emploi ont très rapidement débordé les motifs officiels et le cadre légal qui avaient présidé à leur création : remplacement des absents et surcroûts de travail pour les CDD et l'intérim, choix de vie pour les femmes à temps partiel, nécessités techniques pour la sous-traitance. Dans la pratique ces formes d'emploi sont massivement utilisées comme variable d'ajustement permanente, pour intensifier le travail, baisser le coût du travail, aggraver les conditions de travail, licencier sans procédures et au passage pour casser les solidarités des collectifs de travailleurs.

La précarité participe aux discriminations de toutes sortes dans l'emploi et la formation : femmes, origine, jeunes, travailleurs âgés.

Des millions de salariés travaillent dans ces conditions et connaissent toutes sortes de difficultés : accès au logement et au crédit, instabilité, freins à fonder une famille, éducation des enfants perturbée...

L'inspection du travail et les tribunaux lorsqu'ils sont saisis s'attachent souvent à faire respecter les limites légales mais les actions juridiques sont relativement peu fréquentes et le phénomène de précarisation a pris tellement d'ampleur qu'il est devenu non maîtrisable dans le cadre des législations actuelles insuffisantes. Ces législations ont de plus été aggravées ces vingt dernières années.

Il n'en demeure pas moins que le droit du travail a progressivement attribué des protections et des droits contre les risques de rupture ou ses abus et donc, en réalité, un certain statut aux travailleurs salariés, sans pour autant supprimer la **non stabilité** fondamentale en dehors du statut de la fonction publique en principe.

Cependant nous sommes placés de nos jours face à une alternative radicale :

● D'un côté, dans la pratique des entreprises, les ruptures de contrats avec les licenciements de toutes sortes se multiplient, ainsi que les contrats d'emplois précaires et atypiques : CDD, éventuellement très courts, intérim, temps partiels contraints, contrats précaires d'emplois aidés par l'État, etc. Et dans le droit, on tend à supprimer les protections acquises. C'est le cas avec le contrat de nouvelles embauches (CNE) et son licenciement sans motif ni recours pendant deux ans, sous prétexte de favoriser l'embauche, avec le contrat Senior (de 18 mois seulement, renouvelable une fois, à partir de 55 ans). Cela a été le cas avec le CPE (contrat première embauche) pour les jeunes avec licenciement sans besoin de motif valable ni recours. Il a été rejeté par le grand mouvement des jeunes et de leurs associations ainsi que de tous les syndicats.

Ce serait le cas avec le contrat unique qui a été proposé par la droite, contrat se rapprochant du CNE, avec les licenciements facilités réclamés par le Medef. Même si l'on prétend qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, Les droits de protection contre les licenciements progresseraient avec le temps, c'est-à-dire seraient nuls ou très faibles les premières années, tandis que le contrat pourrait être systématiquement rompu à ce moment.

● Mais, d'un autre côté, face à ces pratiques et à ces graves modifications du droit, monte au contraire, leur critique et leur rejet, avec l'exigence de l'annulation des contrats de régression sociale. Bien plus se développent les aspirations et les propositions pour des modifications radicales de protection grandissante jusqu'à la sécurisation complète des contrats. On vise un statut de sécurisation des travailleurs et de leurs parcours professionnels, avec une mobilité possible mais de promotion dans la sécurité, en passant d'un emploi à un autre, d'un emploi à une formation rémunérée pour revenir à un meilleur emploi, en conservant ses droits.

Cela renvoie tout particulièrement aux exigences de formation continue. Cela ne concerne pas seulement sa généralisation, comme déjà dans le droit avec le droit individuel à la formation si peu appliqué dans la pratique. Mais cela se rapporte aussi aux besoins de formations de plus en plus allongées pour être efficaces, à l'opposé de la pratique de réduction de plus en plus marquée des durées et des énormes inégalités actuelles.

Dans l'immédiat, la loi de sécurisation sociale des emplois et des formations peut instituer :

- le CDI comme contrat normal du droit commun et son renforcement de sécurisation,
- la suppression CNE et du contrat Senior,
- un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs,
- des droits et délégations pour la conversion des contrats aidés et des contrats précaires ou atypiques, en CDI sécurisés à temps plein,
- des droits contre toutes les discriminations, avec des droits supplémentaires pour les catégories fragilisées et discriminées,
- à un nouveau CDI multi-activité sécurisé, dont le développement sera favorisé.

1) Le C.D.I. comme norme obligatoire, son renforcement et sa sécurisation

Le contrat à durée indéterminée doit redevenir la norme, désormais obligatoire, des contrats de travail, par modification de l'article L.121 – 1 du Code du travail.

Les autres contrats de travail doivent être graduellement transformés en CDI, sous réserve d'exceptions très strictement limitées. Des mesures seront prises pour favoriser ces conversions :

- un pourcentage de conversions obligatoires, selon les branches, tous les ans,
- des pénalisations, par accroissement du prélèvement d'indemnisation chômage et du prélèvement formation continue pour les contrats précaires et atypiques, etc.

Le contrat nouvelle embauche (CNE), permettant de licencier sans motif ni recours pendant les deux premières années, sera supprimé par l'abrogation de l'ordonnance n° 2005 – 893 du 2 août 2005.

Et le contrat «senior» à partir de 55 ans (de 18 mois, renouvelable une fois) sera lui aussi abrogé.

En outre, le CDI, est renforcé. Tout d'abord, par l'obligation d'être écrit, avec ses clauses principales : sur la nature de l'emploi, les salaires, les horaires, les lieux de travail, qui ne peuvent être modifiées unilatéralement par l'employeur. Les protections qui entourent le CDI, en particulier celles concernant les licenciements ne doivent pas être supprimées ou atténuées les premières années, et elles doivent être considérablement étendues dès le début.

Le CDI sera inséré dans un processus de sécurisation par :

- l'affiliation automatique de chaque résident, après l'âge de fin d'obligation scolaire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation, démocratisé avec la participation des syndicats, des associations de chômeurs, de jeunes, etc.
- le soutien par ce service d'un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs.

2) Le statut de sécurisation et de promotion des travailleurs

Ce statut , à développer, impliquera dans l'immédiat :

- des avancées importantes de la sécurisation des parcours professionnels, avec notamment des rotations emploi/formation/emploi,
- un droit à la formation continue rémunérée et suffisamment longue, accrue d'année en année, avec des dépenses publiques et des prélèvements mutualisés sur les entreprises ;
- des pouvoirs de propositions alternatives aux décisions de gestion des employeurs, individuels et par l'intermédiaire des comités d'entreprise ou des délégués. Cela va au-delà de la subordination du salariat et d'un statut du travail salarié, en entraînant un autre statut des entreprises, à l'opposé de leur domination par les actionnaires. Cela vise tout particulièrement les pouvoirs de création d'emplois et de formations, à l'opposé du monopole patronal, appuyés sur la saisine des fonds publics et sociaux.
- un droit de saisine individuelle et collective du Fonds

national et des Fonds régionaux de prise en charge des intérêts des crédits aux investissements, intérêts d'autant plus abaissés que sont programmés des emplois et des formations. Cela entraîne un autre statut des relations entre banques et entreprises ;

- des droits et des pouvoirs directs et par l'intermédiaire de représentants, dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences considérablement amplifiée, contre les licenciements et pour de bons reclassements pour tous.

- des droits de participation personnelle et par les représentants à des Conférences annuelles, régionales et nationale, sur l'emploi et la formation.

3) Conversion des contrats précaires, à temps partiel et atypiques en CDI sécurisés à temps plein

Contre l'explosion des contrats à durée indéterminée (CDD), un plafond maximum très bas, graduellement réduit, suivant les branches sera instauré, pour aller très vite à 5 ou 3 %.

Une pénalisation d'augmentation forte des prélèvements chômage et de formation sera utilisée immédiatement pour inciter à ces conversions.

Le recours à l'intérim sera aussi graduellement réduit, puis strictement limité aux cas de remplacement d'absents dans les PME , tandis que des « groupes de remplacement » devront être mis en place par les grandes entreprises, avec des salariés en CDI volontaires et disposant de garanties spécifiques.

Un plan de conversion des emplois à temps partiel contraints et aussi des emplois aidés, en emplois à temps plein pouvant inclure un temps de formation, rémunérée, sera adopté. Il sera assorti de pénalisations contre les temps partiels subis, d'incitations de crédit à taux abaissé, voire, avec une adhésion volontaire, à des contrats de pluriactivités avec plusieurs entreprises pour certains services.

Les comités d'entreprise et les représentants du personnel auront le pouvoir de contrôler ces limitations, ces conversions, le caractère volontaire de certains temps partiels subsistants. Ils disposeront d'un droit de recours aux tribunaux pouvant sanctionner la non-conversion des contrats avec des astreintes financières. Toutes ces conditions restrictives seront soumises, en outre, à un accord des représentants du personnel et au contrôle de l'inspecteur du travail. La loi exigera des conventions de branche pour la résorption des temps partiels contraints, comme dans la grande distribution.

Seront notamment modifiés dans ce sens :

- l'article du Code du travail L. 124 – 2.1 pour réduire et limiter le recours aux entreprises de travail temporaire,
- l'article L. 124 – 7.1 pour renforcer l'exécution de la requalification des contrats en contrat à durée indéterminée sous astreinte de paiement supplémentaire aux salariés concernés,

– les articles L. 212 – 4.2 et L. 212 – 4.3 sur le travail à temps partiel.

4) Sous-traitance

L'abus de la sous-traitance, pour diviser et exploiter les travailleurs, avec des salaires, des conditions de travail et des garanties d'emploi contre les licenciements ou pour les reclassements inférieurs à celles des travailleurs en contrat avec les donneurs d'ordre, voire sur le même site, sera interdit. Il sera sanctionné avec l'obligation de requalification des contrats.

Il faut tout particulièrement mettre un terme au type de sous-traitance sur site, où des travailleurs qui participent à la production, éventuellement dans les locaux mêmes de la grande entreprise donneur d'ordres sont baptisés « travailleurs extérieurs » afin d'être sous-payés et licenciés plus facilement. Tous les travailleurs employés sur site seront dotés des mêmes droits que ceux des salariés des entreprises donneurs d'ordres. Sera aussi abrogée la présomption de travailleur indépendant, permettant d'écarter les protections du droit du travail, déjà supprimée par la gauche en 2000 et rétablie par la droite en 2003. Il sera mis fin à la sous-traitance en cascade, source d'instabilité accrue et de fraude aux droits des travailleurs.

Les comités d'entreprise et délégués du personnel, en concertation avec les organisations syndicales, pourront s'opposer aux externalisations et aux délocalisations de dumping social, en utilisant leur droit de propositions alternatives et de recours aux tribunaux. Ces contrôles et propositions alternatives peuvent s'appuyer sur une taxation des importations à partir des délocalisations par la maison mère, sur les obligations de reclassement pour tous, et sur des crédits à taux très abaissé pour les investissements de développement en France.

Les articles L. 125 - 1.1 et L. 125 -1.2 sur la sous-traitance seront notamment modifiés en ce sens.

5) Discriminations

Les femmes, les jeunes, les habitants des quartiers dits sensibles et les personnes dites issues de l'immigration sont victimes de discrimination à l'embauche, sur les salaires, les postes, les formations. Ces discriminations feront l'objet de graves sanctions. En outre des mesures positives seront prises en faveur de ces groupes discriminés.

Il s'agirait en particulier d'instaurer des taux d'emploi minimum obligatoires selon les discriminations, les localités, les branches, à déterminer annuellement dans les conférences régionales et nationale sur l'emploi et la formation. À l'instar des quotas d'embauches dont le contrôle sera renforcé pour les handicapés, il s'agit notamment de quotas pour les jeunes. Seront aussi instaurées des pénalisations contre les licenciements et les discriminations concernant les travailleurs âgés. Des contrats de sécurisation de l'entrée des jeunes dans l'emploi, à temps plein, avec un salaire décent, un volet formation rémunérée suffisamment longue, un tutorat, et des aides concernant le logement, seront institués, en co-élaboration avec les syndicats et avec les associations de jeunes.

Enfin tout travailleur étranger employé dans une entreprise

aura droit, sur sa demande ou celle des syndicats de la localité et sur le constat de son emploi par l'inspecteur du travail, à la délivrance d'un titre de travail dont l'absence sera lourdement sanctionnée au plan financier.

6) Nouveau contrat de pluri-activité et de sécurisation emploi-formation

On instaurera des incitations fiscales et du crédit à de nouveaux groupements d'employeurs ainsi que d'organismes de formation, avec des mutualisations, dans une même branche d'activité, une même localité, un même secteur géographique.

En relation avec ces nouveaux groupements d'entreprises et de services, de nouveaux contrats de pluri-activités professionnelles et de sécurisation emploi-formation seront instaurés, expérimentés et développés. Ils seront appuyés sur des réductions de la fiscalité et des crédits à taux réduit pour les investissements matériels et de recherche, des aides publiques financières aux formations, et un soutien des services publics.

Ces contrats seront maintenus avec le passage des travailleurs concernés d'une entreprise à une autre, d'une entreprise à une institution de formation continue jusqu'à un retour à un nouvel emploi.

7) Salaires, durée du travail, remplacement des départs à la retraite

L'augmentation générale des salaires est nécessaire non seulement pour des raisons de justice sociale et de droit à une vie décente pour tous, mais pour des raisons d'efficacité productive, de soutien à la qualification, à la demande et à une nouvelle croissance.

C'est pourquoi il est proposé de fixer immédiatement le SMIC à 1500 euros bruts et, sur cette base, un barème national de salaires minima par grands niveaux de qualification, progressant avec l'expérience et opposable aux employeurs successifs.

Le mouvement historique de réduction de la durée du travail doit se poursuivre pour améliorer la qualité de vie et de travail ainsi que pour accroître l'emploi. Le temps moyen des salariés à temps plein est en fait de 39 heures et les 35 heures restent, en réalité, à réaliser. Il faut le faire en supprimant les aspects négatifs des lois Aubry, tout particulièrement sur l'insuffisance des taux de salaire. Il est proposé de limiter les heures supplémentaires aux réelles pointes d'activité, d'abroger le forfait-jour, de réintégrer les pauses de courte durée dans le temps de travail effectif, de limiter l'annualisation aux secteurs d'activité très saisonnière avec le soutien de la formation rémunérée entre activités saisonnières. Enfin des incitations à aller au-dessous des 35 heures, tout d'abord dans certains travaux ou branches, seront institués.

L'arrivée à l'âge de la retraite des générations nées après-guerre est une opportunité à saisir pour la réduction du chômage, avec des obligations et des incitations à organiser le remplacement des retraités sous le contrôle des élus du personnel dans les entreprises comme dans les services publics.

3

DES INSTITUTIONS NOUVELLES :

Un autre service public et des conférences annuelles

- **Pour sécuriser
et promouvoir
l'emploi
et la formation**
- **A l'appui des luttes
et des besoins
des salariés
et des populations**

Une sécurisation de l'emploi et de la formation nécessite des droits nouveaux et de nouveaux pouvoirs dans les entreprises. Mais les salariés, les chômeurs, les précaires ont aussi besoin de points d'appui à l'extérieur des entreprises pour responsabiliser celles-ci et pour rendre effective cette sécurisation pour chacune et chacun. C'est l'enjeu de la mise en place d'institutions sociales et démocratiques pour sécuriser et promouvoir l'emploi et la formation.

Pour aller vers une éradication graduelle du chômage, réévaluer les droits à la formation, créer de nouveaux emplois, il faut transformer le service public de l'emploi et de la formation existant. **Il faut instaurer un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation.**

Quelles nouvelles missions, quel rôle des salariés, des usagers, des organisations de salariés, de chômeurs, de précaires, ou de jeunes dans sa gestion ? Un service public transformé et développé doit-il avoir pour seule ambition de répondre aux propositions d'emploi des entreprises, ou ne doit-il pas chercher à bousculer leurs choix de gestion et les inciter à créer de nouveaux emplois ou à mieux former leurs salariés ?

Tout le monde dit coopération entre l'ANPE et l'UNEDIC, mais pour quel contenu et quelle gestion démocratique ?

Avec l'UNEDIC il existe déjà une participation des partenaires sociaux avec une convention et un encadrement par la loi. Mais cette institution reste dominée par le MEDEF. Quel type de gestion d'un nouveau service public construire avec une participation syndicale élargie et celle des associations de chômeurs aujourd'hui exclues ?

L'UNEDIC organise l'indemnisation de chômeurs à partir des cotisations sur les salaires, mais seulement la moitié des chômeurs est indemnisée.

L'ANPE subit de fortes pressions pour faire accepter de mauvais emplois et de mauvaises formations avec un chantage à la radiation. Elle ne couvre pas l'ensemble des personnes privées d'emploi.

Nous voulons proposer un nouveau principe : l'affiliation de chacun à partir de la fin de l'obligation scolaire à un nouveau service public de l'emploi et de la formation. Nous voulons élargir la mission du service public de l'emploi, dans le livre III du Code du travail au-delà de celle de placement, et y ajouter une mission de sécurisation de l'emploi et de la formation.

Il faut passer d'une bonne indemnisation de tous les chômeurs à une vraie insertion correspondant aux capacités professionnelles, avec une formation choisie et un emploi choisi correspondant aux qualifications à développer. Ce qui suppose des droits à une formation suffisamment longue débouchant sur un autre emploi. Cela exige une refonte du système de formation avec une meilleure coopération université-ANPE-AFPA et d'autres institutions de formation continue.

Il s'agit de ne pas s'en tenir au problème d'insertion immédiate par une formation courte mais de répondre au besoin d'une formation étendue et de qualité pour répondre aux exigences de sécurisation.

Des conférences nationales et régionales démocratiques annuelles viendraient en appui aux luttes des salariés et des populations pour la sécurisation de leur emploi et formation avec les moyens financiers dégagés à partir de nouveaux prélèvements sur les entreprises et du développement d'un crédit nouveau.

Pour cela, elles :

- fixeraient des objectifs de créations d'emploi et de mises en formation dans les bassins d'emploi, les régions et le pays,
- contrôlèrent les avancées annuelles,
- mettraient en mouvement tous les acteurs concernés,
- auraient à mettre en oeuvre la résorption du solde d'emplois et de formations à créer pour atteindre les objectifs décidés.

Elles auraient aussi à répondre à d'autres exigences : Quelle quantité de droit de formation relevée ? Quelle articulation formation et projet d'emploi des entreprises ? Quelle transparence des projets des entreprises ?

Les conférences régionales permettraient la prise en main démocratique des questions de l'emploi et de la formation, une résorption graduelle de la précarité et du chômage en liaison avec la modernisation des entreprises et la promotion des salariés et des populations avec une articulation emploi qualifié – production – recherche – emploi industriel et dans les services,

Les conférences régionales pourraient faire l'objet d'un nouveau chapitre du livre II du Code du travail avec deux sections : - section 1 : composition ; - Section 2 : Missions.

Actuellement il existe des comités régionaux, des conférences sur l'emploi et les revenus, les Codef, Coref, etc. Mais toutes ces institutions sont dominées par leur aspect bureaucratique, sans volonté d'une sécurisation. Elles ne débouchent pas sur des engagements et ne sont soumises à aucun contrôle citoyen.

Il s'agit d'articuler ces conférences avec les projets des entreprises pour favoriser des coopérations entre elles, promouvoir les contre-propositions des salariés, au lieu d'accompagner, quand il y a le feu, les licenciements.

Ces conférences auront également à concilier l'autonomie de gestion des entreprises avec une responsabilisation sociale, culturelle, environnementale des entreprises.

Il faudrait aussi articuler les objectifs des Conférences régionales aux programmes des conseils régionaux et généraux. Elles traiteraient aussi des questions des relations entre nouvelles technologies et emploi qualifié en opposant aux pôles de compétitivité au développement réduit des pôles de coopération pour développer toutes les populations.

1. Un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation

Principes :

1) L'affiliation de chaque résident, à partir de l'âge de fin de l'obligation scolaire à un service public de l'emploi et de la formation. Cette affiliation serait du même type que l'affiliation à la sécurité sociale.

2) Un service public et social.

Un service public de l'emploi et de la formation, avec l'intervention dans sa gestion des « partenaires sociaux » mais avec un rôle non dominant du MEDEF, avec tous les syndicats et les associations de chômeurs. Il ne s'agirait ni d'un service public purement étatique ni d'une gestion purement paritaire sous pression des forces patronales.

La convention État – UNEDIC - ANPE – AFPA et la loi de 2004 sur la formation et le droit individuel à la formation doivent être transformées. Les publics en formation doivent bénéficier d'un maintien du revenu. Il faudrait viser un financement et des critères permettant d'en faire bénéficier toute la population active.

3) Un service public rénové

Une refonte de l'ANPE, de l'UNEDIC, ainsi que leur coopération nouvelle, avec une approche de démocratisation à l'opposé de la construction autoritaire pour des objectifs régressifs comme dans les Maisons de l'emploi. Une expansion considérable de la liaison à la formation continue concernant l'AFPA, l'Éducation nationale, les formations associatives, les entreprises privées de formation, etc.

Quels droits nouveaux pour chaque affilié : revenus minima et formation continue minimum progressivement relevés, bilans et aides, progrès statutaires en liaison avec des Conférences annuelles. Quels pouvoirs nouveaux de contrôle des affiliés, des syndicats, des associations ?

Il s'agirait de modifier :

– l'article L. 311-1 du Code du travail, sur « le Service public de l'emploi » qui comprend le placement, l'indemnisation, l'insertion, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi en ajoutant les missions nouvelles de sécurisation,

– Les articles L.351-1 et suivants du Code du travail sur les organismes de l'assurance-chômage.

2. Les objectifs du service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation concernent

1) Une amélioration radicale de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux

Améliorer les conditions d'admission à l'assurance chômage, augmenter le taux des indemnités et la durée de l'indemnisation en visant un taux d'indemnisation moyen à hauteur du SMIC.

Garantir la suppression définitive de la dégressivité des indemnisations.

Réintégrer un plus grand nombre de chômeurs dans l'assurance chômage parmi ceux qui se retrouvent à l'ASS ou au RMI.

Sortir de la coupure assurance chômage et chômage de solidarité.

Promouvoir un service public unifié de l'indemnisation du chômage et du retour à l'emploi.

2) Lutter contre la montée de la précarité

La précarité des emplois engendre une perte de ressources pour l'assurance chômage. Elle hypothèque la possibilité de verser des indemnisations suffisantes à ceux qui se retrouvent au chômage.

La modulation des taux de cotisations patronales en fonction des politiques d'emploi suivies par les entreprises permettrait d'accroître la contribution de celles qui ont un recours abusif aux emplois précaires.

Une meilleure indemnisation des travailleurs précaires s'inscrivant au chômage après une période d'activité en allongeant la période de référence donnant droit à indemnisation. Ceci notamment pour ceux qui alternent de courtes périodes d'emploi précaires puis de retour au chômage.

Mettre en chantier une réforme efficace du régime des intermittents du spectacle qui revienne sur les dispositions de ces dernières années.

3) Des mesures spécifiques aux jeunes

- Permettre la réussite scolaire de tous : On peut mettre en place une allocation autonomie-formation en commençant par les étudiants dont les familles ont les revenus les moins élevés et en l'étendant graduellement à tous. Elle contribuerait à la réussite scolaire de tous et au développement de la formation et de la qualification.

- Elaborer un statut du stagiaire comprenant notamment : une rémunération obligatoire et un règlement national des stages pour assurer un bon niveau de revenu et de droits pendant la période du stage, un contrat pédagogique en l'entreprise et l'établissement scolaire ou universitaire et son évaluation. Il s'agit également d'imposer un quota de stagiaires par entreprise pour éviter un sur-nombre qui pénaliserait l'emploi et mettrait en concurrence salariés et stagiaires.

- Améliorer l'insertion professionnelle : Il s'agit d'abord de placer la professionnalisation au service de la sécurisation des parcours professionnels et non de la rentabilité financière : éviter toute insertion professionnelle précoce en supprimant notamment l'apprentissage à 14 ans, permettre l'accès à une formation générale de bon niveau dans tous les cursus à dominante professionnelle. On pourrait aussi mettre en place une allocation d'insertion des jeunes pour les formations et la recherche de premier emploi. Elle contribuerait à éviter de passer par un « sas de précarité ».

- Il s'agirait de mettre effectivement en place des contrats de sécurisation de l'entrée des jeunes dans l'emploi à temps plein avec un salaire décent, un volet formation rémunéré, un tutorat, des aides, l'accès au logement, etc, un pourcentage de jeunes obligatoire dans les entreprises.

4) Une aide véritable au retour à l'emploi y compris par la formation choisie

- Le « droit de refus pour motif légitime » sera réhabilité, aussi bien pour les emplois que pour les formations proposés par le service public de l'emploi.

- Il s'agirait aussi d'améliorer les conditions d'un retour à l'emploi des chômeurs : aides au logement, transports gratuits, possibilités de garde des enfants, versement de primes pour les démarches nécessaires à la recherche d'emploi.

- La conformité des emplois et formations aux qualifications du chômeur sera examinée et assurée avec la participation des personnels formés pour cela et des associations et des syndicats, ainsi que les rémunérations proposées.

- Les nouvelles conditions de l'emploi et de la recherche

d'emploi imposées par la mobilité doivent être appréciées en termes de mobilité positive, afin de prendre en compte les souhaits de mobilité positive des chômeurs.

- Cela impliquerait des créations de personnels en quantité, avec les formations nécessaires, afin que les agents de l'ANPE puissent prendre mieux en charge les nouveaux publics, notamment les publics en difficultés.

- Il sera mis fin au recours aux officines privées et à la privatisation des services de l'emploi, nous sommes attachés aux missions du service public de l'ANPE, ce qui exige aussi sa réforme et implique notamment de dégager des moyens nouveaux en personnels et de mieux les former pour ces nouvelles missions.

5) Le développement d'une formation continue choisie, pour permettre une mobilité de progrès et un retour à un emploi de qualité

Il s'agirait en premier lieu de s'attaquer aux inégalités d'accès aux formations continues avec une priorité aux moins formés et rendre effectifs ces nouveaux droits individualisés à la formation (de type DIF, mais avec de bien plus longues durées), droits qui concernent l'accès à la formation mais aussi le choix par la personne de la formation suivie. Il s'agirait aussi et surtout d'allonger les durées de formations en cherchant à généraliser les formations longues de un ou deux ans et pour commencer viser 10% du temps de travail c'est-à-dire quatre ans de la vie active. Il s'agit de mettre en place des soutiens et suivis personnalisés, pour tous ceux qui sont rebutés par la formation à la suite notamment d'échec scolaire, pour leur permettre d'y accéder. Il s'agit enfin de développer et démocratiser la validation des acquis et de l'expérience (VAE).

Ceci nécessite en même temps de garantir une continuité du revenu pendant les périodes de formation.

On organisera l'évaluation et le contrôle des fonds publics destinés à la formation continue avec une transparence démocratique.

Il s'agirait de viser l'efficacité véritable en termes d'emploi et d'insertion dans l'emploi qualifié, comme de vérifier et garantir le contenu qualifiant des formations ainsi que leurs débouchés dans l'emploi de qualité.

6) Les mesures concernant le financement

Pour faire face aux nouveaux besoins d'indemnisation du chômage et de retour à l'emploi, des nouveaux moyens de financement seront dégagés.

Les cotisations sociales, notamment les cotisations patronales, seront relevées. Une modulation des taux de cotisations patronales visera à pénaliser les entreprises qui licencient et multiplient les emplois précaires et, inversement, à inciter les entreprises à développer l'emploi stable et de qualité.

Assujettir les revenus financiers des entreprises à une nouvelle cotisation à même hauteur que la cotisation sur les salaires pour financer l'augmentation des droits et revenus des chômeurs, des précaires, des titulaires de minima sociaux, ainsi que pour des aides véritables visant une insertion dans l'emploi ou dans la formation choisie et de qualité.

Pour la formation continue, les contributions financières des entreprises seront relevées et davantage mutualisées afin de permettre un meilleur accès de tous aux qualifications, notamment les chômeurs, les femmes et les salariés des PME.

La question d'ensemble du financement sera traitée plus loin.

7) Pour des droits, pouvoirs et institutions d'un type nouveau pour les chômeurs et les salariés

- Nous proposons de rétablir un système d'indemnisation du chômage unifié mais non étatique afin de sortir de la coupure assurance/assistance. Viser une nouvelle démocratie sociale, organiser des élections des représentants des salariés aux organismes de gestion des fonds sociaux, au suffrage universel sur listes syndicales, avec la reconnaissance des nouveaux syndicats (FSU, Groupe des dix solidaires, UNSA) et la représentation des associations de chômeurs.

Une nouvelle gestion démocratique du système d'indemnisation du chômage devrait aussi viser le développement de l'emploi et de la formation et la garantie de revenu des chômeurs.

- Partir de la formation choisie.

Le plan de formation de l'entreprise devra être co-élaboré avec le comité d'entreprise et soumis à son approbation.

Il s'agirait aussi de responsabiliser les entreprises et les administrations dans l'offre et la création d'emplois en quantité et en qualité.

3. Des conférences régionales et nationales annuelles de sécurisation et de la formation

Des Conférences régionales et nationale annuelles, pour que les salariés et les citoyens interviennent sur les choix avec les syndicats, les associations, les élus, les représentants des entreprises, des institutions financières, des services publics de l'emploi et de la formation sur les objectifs de formation et d'emploi. Elles pourraient programmer des transformations et des créations d'emploi ou de formation, réorienter les choix, peser sur les décisions, élaborer des objectifs annuels chiffrés contraignants, après inventaire des besoins. L'exécution pourra être contrôlée. Elles se réuniront au moins une fois chaque année.

Leurs objectifs :

- Définir des objectifs sociaux concrets en fonction du

recensement des besoins d'emploi, de formation des problèmes liés à ces enjeux, des moyens existants et à transformer pour la réalisation de ces objectifs.

- La nécessité de recenser les déficits d'emploi et de formation afin de définir des objectifs sociaux chiffrés de recul du chômage, de créations d'emploi ou de transformation d'emplois précaires en emplois stables et de mises en formation depuis les bassins d'emploi jusqu'aux niveaux régional et national. Ces objectifs pourraient être définis sur un horizon de 5 ans, avec des objectifs d'étapes annuels. Ces conférences auraient aussi à examiner la progression de minima pour les revenus sociaux et de formation.

- **Examiner l'efficacité des politiques d'emploi et de formation** en cours et celle des dispositifs concrets mis en oeuvre à tous les niveaux (local, régional, national, européen), de proposer le renforcement des plus efficaces, la remise en cause des dispositifs stériles et l'examen de mesures alternatives avec un droit à l'expérimentation sous contrôle des salariés et de leurs organisations afin d'éviter tout dévoiement d'un tel droit.

- **Faire un état des lieux de la formation** afin de clarifier et de redéfinir ses objectifs prioritaires, le rôle de chacun, notamment du service public de la formation, comme de tous les services de formation continue ainsi que les transformations de contenu, de contrôle démocratique et les moyens à mobiliser.

Arbitrer entre les propositions alternatives, sur les objectifs d'emploi et de formation, sur les procédures et les moyens financiers, tout particulièrement à partir des propositions des syndicats de salariés, des associations, et de leurs exigences légitimes de responsabilité sociale et territoriale des entreprises.

CONFÉRENCES RÉGIONALES

Les règles de convocation et d'organisation de la conférence sont mises en oeuvre conjointement par le Préfet de région et le Président du conseil régional en concertation avec les syndicats.

Organisation : La conférence instaure un débat pour l'élaboration à partir des propositions depuis les entreprises et les bassins d'emploi jusqu'aux départements et régions. La conférence établit un inventaire des besoins des populations et des atouts de la région pour y répondre, en mobilisant le service public d'information économique (INSEE, Banque de France, DARES, ASSEDIC) et en s'appuyant sur les propositions des représentants des organisations sociales. Des mesures sont discutées et adoptées à partir des propositions diverses avancées par les organisations sociales, économiques et politiques.

CONFÉRENCE NATIONALE

Composition, acteurs politiques et sociaux : Les salariés et leurs syndicats, les chômeurs et leurs associations, les représentants des précaires, les salariés confrontés aux discriminations, les jeunes avec leurs associations et leurs syndicats sont - aux côtés des élus locaux, régionaux et nationaux, des dirigeants de syndicats d'entrepreneurs et des représentants d'institutions financières, des Fonds régionaux et du Fonds national pour l'emploi et la formation, des représentants de formateurs, des experts économiques, juridiques et du domaine social, des acteurs de l'économie sociale et solidaire ainsi que des pouvoirs publics - les acteurs de ces conférences.

Objectifs et moyens : Des objectifs chiffrés, des moyens financiers à mobiliser et des outils à mettre en place pour la réalisation de ces objectifs sont décidés. Leur prise en compte par les institutions concernées, les entreprises est organisée.

Bilan annuel et réévaluation des objectifs et des moyens : Chaque année la conférence réalise un bilan sur l'avancement des engagements de créations et transformations d'emploi tout comme des mises en formations. A partir de ce bilan et de la situation régionale la conférence examine la prise en compte, par les institutions concernées, des décisions et propositions de la précédente conférence, réévalue ses objectifs et ses moyens d'interventions.

Suivi des décisions : Elle met en place un conseil d'administration et une coordination chargés du suivi des engagements et de leur réalisation.

Délégation à la conférence nationale : Elle élit ses représentants à la conférence nationale qui comprend aussi d'autres participants nationaux.

Les règles de convocation et d'organisation de la conférence, définies par la loi, sont mises en oeuvre par le Premier ministre en concertation avec le Parlement et avec les organisations de salariés et d'employeurs.

Composition : aux côtés des délégués des conférences régionales, les mêmes types d'acteurs que pour les conférences régionales, mais de niveau national.

Objectifs : À partir des propositions et des objectifs des conférences régionales, et aussi d'un inventaire national des besoins des populations, la conférence nationale détermine des objectifs nationaux et les moyens de leur mise en oeuvre. Elle favorise la recherche d'une cohérence nationale pour la promotion de l'emploi et de la formation avec l'utilisation des moyens nationaux à dégager en fonction des situations régionales.

Leur prise en compte par toutes les institutions concernées est organisée.

Bilan annuel et réévaluation des objectifs et des moyens : Chaque année la conférence réalise un bilan sur l'avancement des engagements de créations et transformations d'emploi tout comme des mises en formation. A partir de ce bilan et de la situation nationale, la conférence examine la prise en compte par les institutions concernées des décisions et propositions de la précédente conférence, réévalue ses objectifs et ses moyens d'interventions.

Suivi des décisions : Elle met en place un conseil d'administration et une coordination chargés du suivi des engagements et de leur réalisation.



Assises nationales pour la sécurisation de l'emploi et de la formation. Paris 24 février 2007

4

DES NOUVEAUX DROITS ET POUVOIRS DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES

- **Gestion des emplois**
- **Mesures contre
les licenciements
et pour les reclassements**
- **Coopérations
et mutualisations**

Les restructurations et réorganisations ont pris une ampleur sans précédent avec le développement de la révolution informationnelle et la mondialisation financière.

Les dirigeants des grands groupes n'ont qu'une seule préoccupation : maximiser la rentabilité globale. Ils se soucient comme d'une guigne des conséquences de leurs décisions sur les populations. Répondant aux injonctions des marchés financiers et des actionnaires, ils tournent le dos à leurs responsabilités sociales, territoriales et nationales. Ils exportent des capitaux au détriment du développement national. Ils mettent en concurrence travailleurs, populations, territoires, écrémant, avec leurs réseaux mondiaux, recherches, qualifications, infrastructures.

L'emploi est plus que jamais réduit à une misérable variable d'ajustement. Il fait toujours les frais de la modernisation, les nouvelles technologies servant, avant tout, à faire rendre le maximum de valeur aux actionnaires.

Avec le renouvellement de plus en plus rapide des technologies et la montée en concurrence des pays émergents, les restructurations deviennent permanentes. L'insécurité sociale progresse avec la précarisation de l'emploi, la baisse obsessionnelle des coûts salariaux et une mobilité de flexibilité des salariés, de précarisation des emplois et de rejet massif et durable dans le chômage. Nous voulons au contraire, une mobilité de promotion des travailleurs, avec des formations longues et des rotations emploi/formation pour des réponses d'efficacité sociale aux défis des nouvelles technologies et de la mondialisation.

Pour en finir avec l'arbitraire patronal et l'irresponsabilité sociale des entreprises, il faut une maîtrise populaire, personnelle et collective, des évolutions de l'emploi et des qualifications sur les territoires. Les comités d'entreprise, les délégués du personnel doivent disposer de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, afin de limiter au maximum les effets sociaux des décisions de restructuration de l'employeur. Mais il faut aussi que les salariés et leurs organisations, les citoyens et leurs associations, les élus puissent intervenir à froid, anticiper et modifier le contenu des gestions prévisionnelles des entreprises pour les faire converger vers la réalisation d'objectifs chiffrés d'emplois et de formations. C'est ainsi qu'ils contribueront à faire reculer le chômage jusqu'à l'éradiquer.

La promotion des nouvelles technologies, une meilleure articulation entre la recherche publique et un développement nouveau des entreprises, liée à de nouvelles politiques industrielles, de la recherche et des services, doivent s'appuyer sur des coopérations et mutualisations audacieuses favorisant un développement massif des formations de qualité et des emplois qualifiés.

1. Pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences démocratisée et considérablement amplifiée

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est censée permettre d'examiner ce qu'il faut faire évoluer dans l'entreprise pour adapter l'emploi au mieux aux situations futures. Elle part d'une analyse des facteurs susceptibles de transformer les conditions d'activités d'une entreprise. Aux mains des patrons et

soumise aux exigences de rentabilité financière, la GPEC sert surtout, aujourd'hui, à organiser de façon moins dramatisée et « négociée » les départs de salariés, au nom de l'adaptation aux changements technologiques ou économiques.

Face aux projets patronaux, pour une GPEC démocratisée, les comités d'entreprise, les délégués du personnel, les salariés et leurs organisations doivent disposer de nouveaux pouvoirs d'anticipation et de contre-proposition.

Ils doivent avoir accès à toutes les informations leur permettant d'anticiper les besoins de développement de formations, d'essor des qualifications, de transformation des emplois existants et de création de nouveaux emplois, ainsi qu'à des moyens financiers nouveaux à l'appui de leurs propositions alternatives.

Dans cet esprit, la GPEC devrait pouvoir être étendue à toutes les entreprises. Elle devrait, dès le niveau de l'établissement, pouvoir s'articuler aux besoins de prospective en matière d'emploi et de formation dans les bassins, les régions, comme à l'échelle de tout le pays. L'anticipation, pour sécuriser et promouvoir l'emploi et la formation, doit devenir un pilier essentiel pour décloisonner l'entreprise vis à vis de la cité, pour la responsabiliser socialement et territorialement. Dans un effort citoyen permanent d'inventaire des besoins d'emploi et de formation, avec les investissements et les financements nécessaires, il s'agit de progresser dans la réalisation d'engagements chiffrés annuels de conversion et de création d'emplois avec les formations nécessaires, pour moderniser tout en faisant reculer sans cesse le chômage.

1 - Une obligation annuelle de négocier

La GPEC devrait viser l'efficacité sociale pour l'emploi et la promotion des qualifications, avec un pouvoir effectif d'intervention et de propositions alternatives des CE et des délégués du personnel.

Il faut donc changer l'article L. 320-2 du Code du travail en faisant obligation à tout employeur d'engager, tous les ans (et non tous les trois ans), une négociation sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires. Il faut supprimer le seuil d'effectifs de 300 salariés en deçà duquel une entreprise n'est plus soumise à une obligation périodique de négocier. La GPEC doit, en effet, concerner toutes les entreprises.

Cette négociation annuelle, à laquelle nul accord particulier d'entreprise, de groupe ou de branche ne doit permettre de déroger, porterait aussi sur la mise en

place d'un dispositif de GPEC, avec les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment en matière de formation, de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan des compétences...

2 - Mettre fin aux accords dérogatoires au Code du travail

Il faut supprimer l'article L.320-3 du Code du travail. Il ouvre, en effet, la possibilité d'accords d'entreprise, de groupe ou de branche susceptibles de fixer, par dérogation au droit actuel, les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise applicables en cas de licenciement économique d'au moins dix salariés. Il s'agit, en l'espèce, de supprimer les « accords de méthode »⁽¹⁾. Ceux-ci permettent aux employeurs de « squeezer » le débat sur le motif économique des licenciements et, ainsi, de passer plus rapidement à la discussion sur les primes pour les départs et les éventuels reclassements. Surtout, la consultation est le moment pendant lequel les représentants du personnel peuvent élaborer une riposte aux projets de l'employeur en l'obligeant à s'expliquer sur ses choix et à faire valoir des contre-propositions.

Au-delà, une véritable politique de sécurisation de l'emploi et de la formation nécessite une articulation entre les négociations de GPEC, rendues annuelles, et tout le travail d'inventaire, de prospective et de délibération conduit dans les conférences nationale et régionales de sécurisation de l'emploi et de la formation pour élaborer des engagements chiffrés annuels.

Par ailleurs, la réalisation des mesures nouvelles issues des négociations annuelles de GPEC dans les entreprises, mobilisera les moyens financiers incitatifs du Fonds national de l'emploi (Article L. 322-1)⁽²⁾.

Les dispositifs du FNE devraient pouvoir servir à la réalisation des objectifs annuels fixés par la conférence nationale de sécurisation de l'emploi et de la formation, en liaison avec les conférences régionales.

Ainsi, une dynamique de concertation et de coopération croissante dans chaque région, et jusqu'à l'échelle nationale, serait impulsée par les acteurs de terrain, dans les entreprises et dans les conférences nationale et régionales de sécurisation.

3 - Des aides d'Etat réservées aux accords permettant aux salariés d'anticiper

Dans le droit actuel (article L. 322-7 du code du travail), l'Etat peut accorder des aides à l'appui d'accords d'entreprise, dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, prévoyant des actions de formation de longue

(1) L'article L.320-3 du code du travail ouvre la possibilité d'accords d'entreprise, de groupe ou de branche, pouvant « fixer, par dérogation aux dispositions » des livres III et IV du même code, « les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours ».

(2) Les aides du Fonds national de l'emploi ont pour objet de favoriser la mise en place d'actions de prévention permettant de préparer l'adaptation professionnelle des salariés à l'évolution de l'emploi et des qualifications dans les entreprises et les branches professionnelles. Elles peuvent, en outre, être utilisées à des fins de qualification, d'insertion de demandeurs d'emploi ou contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

durée pour faciliter l'évolution des qualifications des salariés confrontés à des mutations, notamment les moins qualifiés, ou pour leur reclassement externe éventuel choisi sur CDI.

Il faut que ces aides d'Etat soient réservées aux seuls accords réalisés dans le cadre de la négociation annuelle permettant aux salariés, via les comités d'entreprise, d'anticiper sur les décisions de réorganisation et/ou de restructuration des entreprises afin de sécuriser et promouvoir l'emploi et la formation.

4 - Articuler GPEC dans les entreprises et réalisation d'engagements chiffrés des conférences régionales de sécurisation

Dans le droit actuel, l'Etat apporte son aide technique et financière à des organisations professionnelles de branches ou à des organisations interprofessionnelles par les moyens de conventions dites d'« engagement de développement de l'emploi et des compétences » (EDEC). Celles-ci visent à anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications des salariés occupés (article L. 322-10 du code du travail).

Désormais ces engagements annuels ou pluriannuels seraient délibérés et déterminés dans le cadre des conférences nationale et régionales de sécurisation de l'emploi et de la formation. Les conventions EDEC contribueraient ainsi à la réalisation des objectifs annuels élaborés par ces conférences.

5 - En finir avec le droit dérogatoire des O.P.A. et conférer au Comité d'entreprise un véritable pouvoir de proposition alternatif effectif et très élargi

Aujourd'hui, le chef d'entreprise est tenu de consulter le comité d'entreprise préalablement à toute décision de licenciement pour motif économique. La loi lui permet, cependant, de déroger à cette obligation avant le lancement d'une O.P.A. ou d'une O.P.E. portant sur le capital d'une entreprise (article L.431-5).

Ce droit dérogatoire, il faut le supprimer.

Sur la base de sa propre évaluation des raisons invoquées par l'employeur pour justifier les licenciements économiques, le comité d'entreprise doit avoir le droit de faire suspendre le projet patronal et de formuler des propositions alternatives que l'employeur serait tenu d'examiner, tout rejet de sa part devant être motivé. Et ne faudrait-il pas, alors, envisager le recours possible à une instance d'arbitrage pour dénouer tout conflit de solutions (voir plus loin) ?

Il s'agit, aussi, de conférer au comité d'entreprise un droit d'intervention et de propositions alternatives sur toutes les décisions de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des personnels. Le comité d'entreprise doit aussi pouvoir faire des contre-propositions sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

6 - Des instances d'arbitrage pour l'emploi pour les propositions alternatives sur l'emploi

Instances de type Conseils prud'hommes ou instances émanant des conférences régionales ou nationales pour l'emploi ?

Pourquoi ce type d'instance n'existerait-il pas pour arbitrer les conflits, entre propositions alternatives et ayant des implications sur l'emploi dans les entreprises ? Reconnaître au comité d'entreprise un droit de propositions alternatives sans prévoir la possibilité du recours à un arbitrage en cas de rejet par le patron, fut-il « motivé », revient, en effet, à ne prendre en compte que ce que proposent les employeurs. Il faut en finir avec ce pouvoir monarchique des patrons sur l'emploi dans les entreprises et les territoires !

7 - Rendre obligatoire dans tous les cas la consultation préalable du C.E.

L'article L.432-1ter du code du travail doit être supprimé car il introduit la possibilité de dérogation au principe de consultation préalable du comité d'entreprise prévu par l'article L.431-5.

2. Sécuriser les parcours professionnels

Les licenciements pour motif économique constituent le pivot du dispositif français d'accompagnement des restructurations. Sur l'initiative des parlementaires communistes la législation qui les encadre a connu, en 2001, d'importantes évolutions, ouvrant aux comités d'entreprise un droit d'opposition, de suspension et de contre-proposition face aux décisions patronales impactant l'emploi.

Ces dispositions changeaient la « nature des comités d'entreprise », comme le dénonçait alors bruyamment le grand patronat de la métallurgie (UIMM). Aussi, dès son retour aux affaires, la droite s'est-elle empressée de les suspendre, puis de les abroger pour, enfin, limiter le droit de proposition alternative du C.E. aux seuls cas où un « accord de méthode » est signé avec l'employeur. Ce qui était un point d'appui pour la lutte afin de sécuriser l'emploi devenait alors un levier pour intégrer les salariés et leurs organisations aux gestions pour la rentabilité financière.

Aujourd'hui, les entreprises sont de plus en plus déresponsabilisées socialement et territorialement. Organisées très souvent en groupes de sociétés elles fonctionnent en réseau avec des partenaires ou des sous-traitants spécialisés sur des fonctions ou des segments de production externalisés. Leurs décisions contre l'emploi ne cessent d'élargir le cercle des mobilités contraintes, la précarité pour les salariés et leurs familles, l'alourdissement des dépenses d'accompagnement social pour l'Etat et les collectivités territoriales.

Au nom de la « liberté d'entreprendre », on a encouragé des pratiques de gestion mettant gravement en cause le droit constitutionnel à l'emploi et bouleversant les équilibres territoriaux. La nécessité grandit de responsabiliser les entreprises en matière environnementale, au-delà de la simple règle « pollueur-payeur » qui, en réalité, entérine le droit des gestionnaires à polluer, pour peu qu'ils payent. De même, face aux désastres humains, sociaux et économiques qu'entraînent le massacre de l'emploi par les grands groupes, n'est-il pas

temps d'encadrer tout autrement le droit de licencier, pour aller au-delà d'une logique de permission conditionnée à quelques dédommagements ? Il faut sécuriser les parcours professionnels des salariés. Mais cela ne saurait se concevoir sans responsabilisation nouvelle des entreprises vis à vis de l'emploi, au contraire de la logique de « flexicurité » du contrat de transition professionnelle de Borloo que propose de généraliser S. Royal sous couvert de « sécurité sociale professionnelle ».

1) Une nouvelle définition du licenciement pour motif économique

Nous proposons de limiter la définition du licenciement pour motif économique aux quatre situations suivantes :

- Des difficultés économiques insurmontables par tout autre moyen que les suppressions d'emploi ;
- Des mutations technologiques ;
- La cessation d'activité ;
- La réorganisation.

Dans les trois derniers cas, pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, les parties concernées seraient tenues de rechercher les solutions les moins coûteuses en termes d'emploi.

Cela permettrait, au CE particulièrement, de proposer des solutions alternatives visant à diminuer d'autres coûts de l'entreprise que le seul coût salarial de l'emploi (intérêts versés aux créanciers, dividendes versés aux actionnaires, gâchis d'équipement...).

Simultanément, il s'agirait d'obliger l'employeur à effectuer une recherche conséquente et efficace de toutes les possibilités de reclassement, susceptible de convenir effectivement au salarié licenciable, dans un emploi équivalent à celui qu'il perdrait s'il est licencié et d'en apporter la preuve matérielle.

Enfin, en cas de procédure de licenciement reconnue « nulle et de nul effet », l'employeur en cause serait tenu d'assurer la poursuite du contrat de travail des salariés concernés, sauf si cela est rendu impossible du fait de la fermeture de l'établissement et de l'inexistence prouvée de toute solution de réintégration alternative susceptible de convenir effectivement aux intéressés.

2) De nouvelles conditions au « plan de sauvegarde de l'emploi »

En appui à ces nouvelles dispositions, et dans la lignée de ce que nous avançons en matière de GPEC, les comités d'entreprise ou les délégués du personnel pourraient formuler des propositions alternatives qui devront être obligatoirement examinées par l'employeur, tout rejet par ce dernier devant être motivé (avec un recours éventuel devant une instance d'arbitrage ?).

Pour consolider ce droit de contre-proposition, la procédure de licenciement économique pourrait être déclarée « nulle et de nul effet » tant qu'un plan visant au reclassement des salariés, s'intégrant au « plan de sauvegarde de l'emploi », n'a pas été présenté par l'employeur aux représentants du personnel et qu'il n'aura pas été répondu de façon motivée à leurs propositions alternatives.

Enfin, doit être corrigée la grave inégalité de traitement qui existe entre groupes et PME du point de vue de l'ampleur et de l'efficacité possibles des mesures prévues à l'intention des salariés par le « plan de sauvegarde de l'emploi ». En effet, dans le droit actuel (article L- 321.4.1), la validité de ce plan est appréciée « au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe ». Mais l'entreprise qui appartient à un groupe peut solliciter les moyens de ce dernier. La PME autonome, elle, ne peut compter que sur ses propres ressources. Aussi faut-il ouvrir la possibilité aux entreprises amenées à faire un « plan de sauvegarde de l'emploi » de bénéficier, le cas échéant, des moyens mutualisés des Fonds de sécurisation de l'emploi et de la formation.

3) Pour une sécurité de reclassement choisi

Dans le cas où il ne serait pas possible de recourir à toute autre solution que la suppression d'emplois, les salariés concernés pourront bénéficier d'une sécurisation de reclassement choisi.

Aujourd'hui, en effet, dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié qu'il entend licencier pour raison économique « le bénéfice d'une **convention de reclassement personnalisé** » (CRP). Si le salarié finit par l'accepter (le délai est de 14 jours), son contrat de travail est immédiatement rompu. Il est placé sous le statut de « stagiaire de la formation professionnelle » pendant la période d'exécution de la convention, ce qui lui ouvre droit à quelques mesures d'accompagnement et à une allocation. Celle-ci est égale à 70% du salaire de référence pour les salariés attestant de plus de deux ans d'ancienneté avec le même employeur. Cette allocation spécifique est portée à 80% pendant les trois premiers mois. En dessous de 2 ans d'ancienneté, le salarié perçoit une simple allocation de retour à l'emploi (ARE). Mais au terme de la convention rien ne garantit le retour à l'emploi choisi.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui ne sont ni en liquidation ni en redressement judiciaires, l'employeur qui veut licencier pour raison économique doit proposer à chaque salarié concerné un **congé de reclassement**. Celui-ci se déroule pendant la période de préavis dont le salarié est alors dispensé. La durée de ce congé ne peut excéder 9 mois, au cours desquels le salarié a droit à un bilan de compétences, si nécessaire, à des actions de formation et aux prestations d'une « cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi », le tout à la charge de l'employeur. Si la durée du congé dépasse celle du préavis, ce dernier est suspendu jusqu'au terme du congé et le salarié perçoit, alors, une allocation versée par l'employeur, fixée à 65% du salaire moyen perçu au cours des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement.

Cette inégalité de traitement doit être supprimée **en améliorant considérablement les dispositions de l'actuel congé de reclassement et en en généralisant le bénéfice à tout salarié victime d'un licenciement**.

ment économique dont l'emploi n'aura pu être préservé ou transformé.

Cette sécurisation de reclassement choisi permettrait à chaque salarié concerné de bénéficier des dispositions actuelles du congé de reclassement, non pendant 9 mois, mais 18 mois. Pendant la période de suspension du préavis, il bénéficierait d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur d'un montant égal à 80% du salaire brut perçu au cours des 12 mois précédents, les 20% restant étant à la charge du **Fonds d'assurance formation**.

Le financement de cette sécurisation serait à la charge de l'employeur pour les entreprises de 1000 salariés au moins. Pour les entreprises plus petites, elle serait prise en charge par le **Fonds d'assurance formation**.

Dans le cas où les entreprises en cause ne respecteraient pas ces nouvelles règles, elles seraient tenues de :

- Payer aux organismes compétents une contribution égale à la rémunération qu'elles auraient du normalement verser à chacun des salariés concernés ;
- Payer aux organismes compétents une contribution égale à 15 mois du salaire brut de chacun des salariés concernés.

Ces nouvelles conditions de sécurisation des reclassements marcheraient alors de pair avec la sécurisation progressive de la création d'emplois et de l'essor des formations dans chaque région et à l'échelle de tout le pays. Ainsi, le risque pour le salarié concerné de repasser par la case chômage au terme de cette période de transition serait-il d'emblée considérablement diminué, pour être ensuite progressivement éradiqué.

4) Sécuriser le re-développement des bassins touchés par des licenciements collectifs

Il faut responsabiliser les entreprises face aux populations des bassins touchés par les licenciements qu'elles auraient décidés et qui n'auraient pas pu être évités.

Dans le droit actuel, les entreprises de 1000 salariés au moins, qui procèdent à un licenciement collectif affectant par son ampleur l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans le(s)quel(s) elles sont implantées et qui ne sont ni en règlement ni en liquidation judiciaires, sont tenues de :

- Contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le(s) bassin(s) d'emploi ;
- Le montant de leur contribution ne peut être inférieur à 2 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

● Dans un délai de six mois à compter de l'accomplissement de cette formalité, l'entreprise est tenue de conclure une convention avec le représentant de l'Etat qui détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par le préfet, la nature et les modalités de financement et de mise en œuvre des actions de re-développement ainsi prévues. Mais un accord collectif de groupe, d'entreprise ou

d'établissement peut éventuellement en tenir lieu. Quant aux PME autonomes, occupant au moins cinquante salariés, qui décident de licenciements collectifs déséquilibrant un ou plusieurs bassins d'emploi, elles peuvent, le cas échéant, et en commun accord avec le préfet, prendre part à de telles actions de re-développement, à proportion de leurs capacités financières et du nombre d'emplois supprimés.

S'agissant de **la première catégorie d'entreprises**, nous proposons de :

- Porter leur contribution minimum à 4 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé ;
- Impliquer dans la négociation de la convention et la prescription éventuelle d'une **étude d'impact social et territorial**, non seulement les représentants de l'entreprise et ceux de l'Etat, mais aussi ceux du Service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi que les « partenaires sociaux membres de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale » ;
- Rendre obligatoire, dans tous les cas de figure, la signature d'une telle convention.

S'agissant de **la deuxième catégorie d'entreprises**, nous proposons d'impliquer dans la négociation d'éventuelles actions de re-développement non seulement le représentant de l'entreprise et celui de l'Etat, mais aussi celui du Service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation et les partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Dans tous les cas, l'exécution de ces actions de re-développement et d'atténuation des effets territoriaux des licenciements collectifs feraient l'objet d'un suivi et d'une évaluation au regard et s'inscrivant dans la réalisation des engagements chiffrés annuels fixés par les conférences régionales et nationale de sécurisation de l'emploi et de la formation.

5) Droit effectif à la réintégration des salariés abusivement victimes de licenciement individuel

De plus en plus les employeurs ont recours aux licenciements à titre individuel pour ne pas avoir à supporter les contraintes du licenciement collectif. Même lorsque les tribunaux reconnaissent que ces licenciements ne sont pas justifiés, plutôt que d'imposer une réintégration des licenciés concernés, préfèrent leur faire accorder par l'employeur une indemnisation financière.

Il faut engager une réforme de la procédure du licenciement à titre individuel en faisant, notamment, de la réintégration dans l'entreprise un droit effectif pour le salarié.

3. Responsabilité sociale et territoriale des entreprises et de leurs groupements...

...Des bassins d'emploi au plan national

Il faut faire assumer une responsabilité sociale et territoriale aux entreprises et à leurs groupements, en commençant par les plus grandes. Quatre vingt groupes contrôlent en France un tiers des emplois et la moitié

des profits d'exploitation. Ils exportent des capitaux au détriment de la production et de l'emploi. Ils satellisent leurs sous-traitants dans de vastes réseaux de domination imposant des conditions de plus en plus tendues aux PME, aux collectivités territoriales. La mise en place des pôles de compétitivité renforce leur pouvoir de canalisation, d'écrémage des ressources humaines, scientifiques, matérielles, financières. Leurs décisions de délocaliser poussent des tas de PME à la faillite ou les placent dans l'obligation de suivre avec, à la clef, le déclassé massif de populations et la dévitalisation de territoires entiers. De nouveaux types de groupements peuvent être mis en place ainsi que des pôles de coopération.

L'appui sur les entreprises publiques et semi-publiques ainsi que sur les services publics pour les coopérations favorisant l'emploi et la formation sera développé. Les participations publiques dans les entreprises seront renforcées et utilisées autrement pour favoriser l'avancée d'autres gestions d'efficacité sociale en faveur de l'emploi et de la formation. D'autres coopérations européennes seront impulsées dans le même sens.

1) Moduler les prélèvements obligatoires sur les entreprises pour les responsabiliser

Impôts et cotisations n'ont pas seulement pour fonction de rapporter des recettes à l'Etat, aux collectivités locales, à la Sécu. La façon dont ils sont prélevés encourage des comportements de gestions des entreprises plus ou moins favorables à l'emploi, à la croissance réelle.

Il s'agit, alors, de poser un principe général de modulation du taux de chacun de ces prélèvements. Plus elles chercheraient à réduire les effectifs, à précariser l'emploi, à faire pression sur la part des salaires dans les richesses nouvelles produites, plus elles feraient de placements financiers et plus le taux de prélèvement devra augmenter pénalisant ces comportements. Par contre, plus l'entreprise crée des emplois, développe les qualifications des salariés avec la formation en investissant, plus elle augmente la part des salaires dans la valeur ajoutée et moins le taux de prélèvement sera élevé. Le calcul des cotisations sociales patronales serait réformé selon le même principe.

Au total, il s'agit bien d'accroître la masse des recettes engendrées au titre des prélèvements obligatoires, permettant de financer un soutien très accru de la dépense publique et sociale de développement, par les pénalisations imposées, bien sûr, mais, surtout, par l'accroissement des richesses réelles sur lesquelles sont assis ces prélèvements.

C'est ainsi que :

- La taxe professionnelle sera élargie aux actifs financiers des entreprises, ce qui concernera, pour l'essentiel, les grandes entreprises, pour un taux faible de l'ordre de 0,5%. Les quelque 20 milliards d'euros de recettes nouvelles ainsi produites seront réparties, avec des péréquations, entre les collectivités locales selon leurs besoins sociaux.

● L'impôt sur les sociétés verrait aussi son taux non seulement relevé mais modulé en fonction de la nature du réemploi des bénéficiaires imposables de l'entreprise assujettie : plus ils serviraient à financer des investissements programmant plus d'emplois et de formations et moins le taux de l'impôt serait élevé. Par contre, il augmenterait d'autant plus que les bénéficiaires serviraient à faire de placements financiers ou à des investissements visant à réduire les effectifs.

2) Rétablissement de la loi sur le contrôle des fonds publics attribués aux entreprises

La première décision de J.-P. Raffarin, dès le retour de la droite au pouvoir en 2002, a été d'abroger la loi n° 2001 – 7 du 4 janvier 2000 relative au contrôle des fonds publics accordés aux entreprises, dite « loi Hue », adopté par le gouvernement de « gauche plurielle » sur proposition des députés communistes.

Cette loi permettait aux comités d'entreprise, syndicats, élus de terrain de saisir des Commissions régionales et nationale de contrôle de ces fonds pour en établir l'efficacité du point de vue de l'emploi et de la formation.

On mesure l'utilité d'une telle institution quand on sait qu'en 2005 il a été accordé pour 64 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, faisant de ce poste le premier budget civil de l'État.

Ces dispositions abrogées par la droite seront rétablies. Les Commissions de contrôle régionales et nationales marcheront ainsi de concert avec les Fonds régionaux et national pour sécuriser l'emploi et la formation. Les dotations de ces fonds sont appelées à se développer simultanément à la rationalisation des aides publiques faite par les commissions de contrôle.

3) Transformer les réseaux des groupes en réseau de coopération pour sécuriser et promouvoir emploi et favoriser les coopérations des PME sur le territoire

Le comportement des grands groupes par rapport aux sous-traitants devient criminel – les réseaux de domination des donneurs d'ordres constituent des bastilles pour la rentabilité financière où l'arbitraire patronal fait loi. Les potentiels formidables de productivité nouvelle des hautes technologies y sont utilisés pour que des bassins entiers, des régions entières, le pays vivent au rythme et aux conditions imposées par les actionnaires et la rentabilité financière. Il faut utiliser tout autrement ces mises en réseau et établir une responsabilité des donneurs d'ordre face aux sous-traitants.

Ainsi, dans tous les cas, l'entreprise donneur d'ordres, qui envisagent de prendre des décisions ayant une implication sur ses sous-traitants, au plan notamment de la charge de travail et de l'emploi, doit en amont, faire procéder à une étude d'impact sur les sous-traitants. Ces derniers, dès qu'ils anticipent le risque d'une décision d'une entreprise donneur d'ordres doivent en informer immédiatement les représentants du personnel.

De même si un sous-traitant est l'objet d'une décision d'une entreprise donneur d'ordres dont il estime qu'elle peut engendrer des difficultés risquant de la contraindre

à procéder à des licenciements collectifs, il doit en informer immédiatement les représentants du personnel.

Le comité d'entreprise du donneur d'ordres doit alors être convoqué sans délai et élargi aux membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel de l'entreprise sous-traitant avec voix délibérative; il s'agit de faire procéder à une étude d'impact et à la confrontation des points de vue dans le but de déterminer les mesures les plus favorables à l'emploi.

Les salariés et leurs représentants peuvent faire des propositions alternatives, en concertation avec ceux des autres entreprises concernées, notamment pour assurer de bonnes conditions d'emploi, de travail et de rémunération à tous les salariés dans les mêmes sites. Cela renvoie aussi aux conférences annuelles régionales et nationale sur l'emploi et la formation, dont l'organisme de suivi peut être saisi, même entre deux sessions.

4) Cela se rapporte aussi au défi des « pôles de compétitivité », de leurs coopérations intéressantes, mais limitées, entre recherche publique et industrie privée, et leur mise en concurrence des entreprises et des territoires. Un nouveau statut pourrait les réorganiser en « pôle de coopération », pour développer bien plus amplement les recherches et leurs utilisations pour toutes les entreprises concernées et en relation avec une promotion massive des formations et des emplois qualifiés pour développer tous les travailleurs et toutes les populations.

5) Des mesures radicales contre les délocalisations sauvages

Il faut faire cesser le diktat des délocalisations. Les salariés, la population sont placés devant le fait accompli, au nom de problèmes de compétitivité plus ou moins avérés et qui, quoi qu'il arrive, sont de plus en plus souvent traités par la diminution d'effectifs, la pression sur les salaires et l'expatriation des productions dans des pays à bas coûts salariaux.

Il faut mettre un terme à ces comportements sauvages. Notamment en cohérence avec la généralisation d'un congé de reclassement très renforcé, il faut que pendant une période de 18 mois au moins, les comités d'entreprise disposent d'un pouvoir de recours suspensif contre la décision de délocalisation.

Sur cette période, l'entreprise concernée, avec l'aide de ses principaux donneurs d'ordres s'il s'agit d'un sous-traitant, et dans tous les cas du service public et social de l'emploi et de la formation, pourrait être tenue de créer les conditions, sinon d'un maintien des emplois avec modernisation, du moins d'un reclassement choisi, en interne ou en externe, des salariés dont l'emploi est vulnérabilisé.

De même, l'entreprise, directement ou par son réseau, qui réimporte en France des productions qu'elle a délocalisées sera soumise à une taxation fortement dissuasive.



5

DE NOUVEAUX MOYENS FINANCIERS :

- **une utilisation
démocratique de l'argent**
- **pour la sécurisation
des emplois
et des formations**

Des objectifs sociaux de sécurisation nécessitent non seulement d'autres pouvoirs mais également d'autres moyens financiers.

Il est en effet possible de mettre en cause la logique de la rentabilité financière et de l'irresponsabilité sociale des entreprises, avec d'autres mobilisations de fonds, une autre utilisation de l'argent, décidées selon des procédures démocratiques novatrices. Et cela, à l'appui des propositions alternatives des salariés et de leurs organisations pour d'autres gestions, en lien avec le développement de l'emploi dans les filières industrielles, dans le secteur et les services publics, dans la recherche, la formation et l'innovation, sur tout le territoire national.

Bien au-delà d'une répartition nouvelle des richesses, d'une transformation du partage de la valeur ajoutée, et de politiques redistributives, il s'agit de transformer les décisions de gestion dès l'entreprise, l'utilisation de tous les facteurs de travail et de création, pour une efficacité sociale nouvelle au service des populations et des salariés.

Ces nouveaux moyens financiers et une autre utilisation de l'argent doivent venir à l'appui :

- du nouveau service public et social de sécurisation de l'emploi,
- du rôle nouveau de la formation initiale et continue au service de cet objectif transformateur,
- des Conférences régionales et de la Conférence nationale annuelle visant à la fixation d'objectifs de créations d'emplois et de formations,
- des nouvelles gestions dans les entreprises avec de nouveaux contrôles démocratiques, de nouvelles coopérations, et de nouveaux objectifs de sécurité et de rotation emploi/formation en lien avec eux une nouvelle expansion des productions.

Il existe quatre grands sources de financement possibles :

- des fonds publics nationaux et régionaux,
- une réorientation et une conception nouvelle du crédit au service de l'emploi et de sa sécurisation,
- les fonds des entreprises qui doivent être réorientés par d'autres gestions,
- des fonds européens,

Ce sont ces moyens que nous voulons mobiliser et tourner vers l'efficacité sociale et sociétale pour rendre possibles les mesures développées dans les chapitres précédents.

Concernant les créations d'emplois et la sauvegarde d'emplois menacés par les opérations de restructurations, fermetures de sites ou délocalisations, la création de formations longues et de qualité pour chacune(e), en liaison avec un développement des recherches, une expansion des productions et services, nous proposons :

1) la création des Fonds Régionaux pour l'Emploi et la Formation (FREF) ainsi qu'un Fonds National de Sécurisation de l'Emploi et de la Formation (FNSEF)

Ces Fonds prendraient en charge tout ou partie des intérêts des emprunts contractés auprès des banques pour financer des actions ayant pour effet des créations d'emplois ou dans le cas d'entreprises connaissant des difficultés effectives des sauvegardes d'emploi.

Dans certains cas, ils pourraient même appliquer un système de taux d'intérêt négatif, c'est-à-dire une diminution des remboursements.

La vertu de ce système novateur de crédit sélectif est de doter les régions et la puissance publique nationale de moyens nouveaux d'intervention pour réorienter les investissements des entreprises dans le sens d'une croissance saine fondée sur le progrès social et la capacité de création de richesses.

Sa puissance réside dans l'effet de levier que procure la prise en charge d'intérêts c'est à dire la « bonification » des crédits. Pour 1 euro attribué par le Fonds c'est près de 20 euros de crédits bancaires qui sont mobilisés dans l'économie réelle créatrice d'emploi et non dans la sphère financière parasitaire.

Les 23 mds euros de fonds publics annuels pour l'exonération de cotisations sociales patronales - dont la Cour des Comptes elle-même estime que l'efficacité pour l'emploi n'a jamais pu être démontrée et dont les effets pervers poussant aux bas salaires et à la précarité sont, en revanche, avérés - pourrait permettre, avec leur conversion graduelle en un Fonds national pour un autre crédit favorable à l'emploi et la formation, la mobilisation d'environ 400 Mds euros de crédit bancaire à taux d'intérêt zéro.

Cette mesure contribuerait ainsi à changer la relation des banques et organismes de financement aux entreprises et au développement économique et social. Les économies de coûts au lieu de se faire contre les salaires et les emplois, pourraient se faire contre les charges financières, avec un nouveau crédit amplifié, à l'opposé des exigences des actionnaires et des marchés financiers. En outre, les économies de productivité progresseront grâce à l'emploi qualifié, à la formation, à la créativité des travailleurs en liaison avec une extension nouvelle de la recherche/développement, et avec de nouvelles coopérations, notamment avec les services publics.

Les travailleurs et leurs organisations syndicales se verront reconnaître un droit de saisine des Fonds régionaux et national.

C'est une condition indispensable pour que ces derniers jouent pleinement leur rôle et leur éviter une dérive technocratique qui stériliserait leur fonctionnement.

De même, la composition de ces fonds devra permettre un contrôle effectif sur l'attribution et l'utilisation des crédits bonifiés pour la création effective d'emploi.

Des batailles pour la création de ces fonds et leur fonctionnement d'efficacité sociale sont d'ores et déjà menées dans les conseils régionaux par les élus commu-

nistes et républicains. Avec le soutien actif des salariés elles peuvent porter bien plus loin les premières avancées obtenues.

2) Deux mesures fiscales favoriseront également la mise en oeuvre d'autres orientations de gestion :

- Une réforme incluant les actifs financiers des entreprises dans l'assiette de la taxe professionnelle et organisant une péréquation interrégionale du produit de cette taxe.
- La modulation de l'impôt sur les sociétés selon l'utilisation des bénéficiaires, ainsi que son accroissement. La distribution ferait l'objet d'une taxation plus élevée, le réinvestissement, en particulier pour la création d'emplois ferait l'objet d'une taxation abaissée.

3) la création d'un pôle public et social financier :

Cela grâce à la mise en réseau des instruments publics et sociaux déjà existant (Caisse des Dépôts et Consignation, Réseau des Caisses d'épargne et du Crédit Agricole, Natixis, Oséo, la Banque Postale etc.) dans le cadre d'une politique de développement de la recherche, des activités industrielles, des services et des services publics.

Cela constituerait une réorientation salutaire alors que leur gestion est aujourd'hui transformée pour les rapprocher de plus en plus des groupes financiers capitalistes mus par la seule préoccupation de rentabilité.

L'action du pôle public et social pourrait favoriser les coopérations d'efficacité sociale entre les entreprises dans lesquelles il serait partenaire ainsi que la mobilité choisie des salariés dans le même cadre.

Mais fondamentalement, ce sont les fonds dégagés par **une autre gestion des entreprises** qui peuvent apporter les transformations les plus profondes et les plus positives.

C'est pourquoi l'intervention des salariés dans les gestions grâce à de nouveaux pouvoirs d'intervention est si déterminante pour la mise en oeuvre de nouveaux critères d'efficacité sociale, culturelle, écologique en rupture avec la domination de la rentabilité financière.

Elle devrait se fixer pour but de faire reculer les charges financières aujourd'hui gaspillées dans la recherche de la rentabilité.

Dans ce contexte, la montée en qualification de tous les salariés hommes et femmes pourrait devenir un objectif prioritaire.

4) Les fonds publics actuellement mobilisés dans les politiques de l'emploi et le système de formation continue, devront être convertis pour la construction du système de sécurisation

Cela concerne des budgets considérables (175 Mds euros en 2006) même si, aujourd'hui, ils ne répondent pas aux besoins : celui de l'indemnisation des chômeurs et de leur retour à l'emploi, celui des contrats aidés.

Pour la formation professionnelle notamment, cette conversion suppose un examen de l'efficacité d'utilisation des fonds dépensés.

Chacun connaît les critiques fortes portées en ce domaine : faible utilisation de ces moyens au bénéfice des catégories qui en auraient le plus besoin, opacité du choix d'une trop grande partie des actions financées qui ne relève pas de la formation mais des politiques d'intégration managériales, manque d'évaluation préalable des organismes formateurs laissant planer des doutes sur le sérieux des stages effectués etc.

L'impôt sur les sociétés (sur les bénéficiaires) ne sera pas seulement modulé en étant fortement accru quand le profit n'est pas utilisé pour les investissements et la production nouvelle avec l'emploi, mais pour les placements financiers et en exportations de capitaux. Il sera aussi relevé avec une moyenne 50 % par exemple. Les fonds publics seront accrus tout particulièrement pour les créations d'emplois dans les services publics, pour le soutien à la formation continue, à l'économie sociale et solidaire. En ce qui concerne les fonds sociaux, nous proposons de transformer en profondeur le système des cotisations patronales tout en augmentant la part de richesses affectées par ce moyen à l'avancée de civilisation que représente la sécurisation et la promotion de l'emploi et de la formation.

Les cotisations seraient modulées en fonction du rapport entre la masse salariale et la valeur ajoutée.

En d'autres termes, plus une entreprise mènerait une politique dynamique de création (ou de maintien) d'emplois et de de formation plus son taux de cotisation serait amélioré. En revanche, les entreprises qui supprimeraient des emplois, précariseraient ou sous-qualifieraient seraient pénalisées.

Contrairement aux objections avancées par le patronat et les adversaires de cette réforme, ses modalités pratiques n'auraient rien de complexe. Elles seraient analogues au système de fixation des taux d'accidents du travail qui varient annuellement en fonction des bons ou des mauvais résultats obtenus en ce domaine par rapport à la moyenne des entreprises de la branche.

5) Le financement du système devrait être articulé aux mesures que nous proposons pour le financement de la protection sociale

En effet, il convient d'assurer le financement de la protection sociale des personnes suivant une formation vers l'emploi d'où un besoin de ressource augmenté d'autant. Nous proposons de soumettre à cotisation sociale, au même taux que les cotisation employeurs les produits financiers des sociétés. Cette mesure aurait deux effets conjoints. Elle permettrait de dégager des moyens supplémentaires utiles pour la protection sociale. Mais elle conduirait également à une diminution progressive des produits financiers concernés et à une conversion de ces sommes dans l'économie créatrice d'emplois générant ainsi des ressources nouvelles pour la protection sociale tout en assainissant la gestion des entreprises.

Comme pour l'ensemble des points abordés dans ce document, les mesures de financement proposé ici devront faire l'objet d'un processus de concertation approfondie avec les organisations syndicales.

Toutes les mesures impactant les éléments du système gérés selon le principe du paritarisme feront préalablement l'objet de négociations dans ce cadre.

6) Une autre utilisation des fonds européens en concertation

Il faut souligner l'importance de la dimension européenne de cette bataille.

Nous proposons de concrétiser le plus vite possible ces mesures, soumises à l'élaboration citoyenne, qui concernent la France. Mais il est important de souligner à quel point des problèmes de même nature se posent dans l'ensemble de l'Union Européenne au delà de la diversité des régimes de gestion de l'emploi et de la formation.

A l'évidence, la définition d'axes communs de lutte et de transformation constituerait un atout pour avancer en France comme dans les pays voisins.

Des expériences de crédit bonifié ont existé pour les PME à partir de la Banque européenne d'investissement avec un bilan emploi intéressant. Mais, en décalage avec la volonté de libéralisation à outrance dominant la construction européenne actuelle, elles ont été interrompues.

C'est à notre sens une bataille qu'un gouvernement français animé d'une volonté de progrès pourrait mener afin que l'Union puisse jouer un rôle actif et positif dans le domaine du crédit sélectif, ou pour l'existence d'outils de financement publics ayant pour but la création d'emploi. D'ores et déjà, certains fonds structurels pourraient être mobilisés et convertis dans la lutte pour la sauvegarde d'emplois ou pour l'organisation de coopérations transfrontalières créatrices d'emplois.

Une lutte coordonnée contre les démarches de dumping social, fiscal et environnemental est absolument indispensable à l'opposé des orientations de l'union européenne libérale d'aujourd'hui.

7) La réforme en profondeur du rôle et de l'action de la BCE (et du système européen de banques centrales, comme la Banque de France)

Cette transformation profonde comprend trois dimensions indispensables, et non pas seulement l'affichage d'une mission emploi et croissance :

1) Une mission prioritaire « emploi et nouvelle croissance » tournée vers la création d'emplois et de formations au service de la satisfaction des besoins et d'une expansion des productions et services avec des coopérations.

2) La suppression de l'indépendance de la BCE et son contrôle politique démocratique : du Parlement européen, des parlements nationaux, des instances régionales, de saisine dans les bassins d'emplois et dans les entreprises.

3) Un « re-financement », par la création monétaire, des autres banques, avec des taux d'intérêt très abaissés, zéro et même négatifs (diminution des remboursements) pour les investissements matériels et de recherche, avec des taux d'intérêt d'autant plus abaissés que seront programmés de bons emplois et de bonnes formations. Un relèvement, au contraire, des taux d'intérêt contre les

placements financiers et les exportations de capitaux, (de portefeuille, pour les délocalisations, etc.)

A partir de création de fonds nouveaux et de prélèvements nouveaux dans la loi de sécurisation sociale, d'autres transformations complémentaires seront recherchées au plan national comme au plan européen.

Pour pouvoir avancer à la dimension nécessaire, ces différents objectifs ont besoin de fortes luttes sociales et politiques unitaires en Europe.

PROPOSITIONS DE CRÉATION

1) Fonds régionaux pour l'emploi et la formation

Les régions mettent en place des Fonds régionaux pour l'emploi et la formation dont la mission est de prendre en charge tout ou partie des intérêts des emprunts contractés par une entreprise et destinés à des investissements générant des créations d'emplois durables ou au financement d'actions de formation professionnelles qualifiantes ayant pour objectif de transformer structurellement le niveau de qualification du personnel.

L'alimentation des budgets régionaux pour ces Fonds suppose un transfert de moyens correspondant à une partie des exonérations de cotisations sociales patronales.

Cela suppose plusieurs mesures législatives (annulation des exonérations, transfert budgétaire aux régions pour qu'elles décident ensuite sur leurs propres ressources). Les taux d'intérêt des crédits à long terme aux investissements matériels et de recherche seront d'autant plus abaissés, jusqu'à un taux zéro, que sont programmés des emplois et des formations rémunérées. Et une garantie des crédits en question sera organisée.

Un Conseil d'Administration du Fonds, avec éventuellement un Comité régional pour l'emploi et la formation sont chargés, au niveau de chaque région, de gérer ce fond et d'instruire les dossiers déposés par les entreprises.

Ce Conseil d'Administration et ce Comité régional peuvent être composés des :

- élus représentants le Conseil Régional,
- élus représentants les bassins d'emploi,
- représentants de l'administration préfectorale (DRIRE, DREFP, ...),
- représentants des organisations syndicales représentatives,
- représentants des associations de chômeurs,
- représentants des organisations professionnelles régionales,
- représentants des chambres de commerce et d'industrie,
- représentants du Comité économique et social régional.

Pour être éligible le projet de l'entreprise doit comporter :

- Un programme annuel ou pluri-annuel de créations nettes d'emplois et/ou de mises en formation répondant aux objectifs de l'alinéa 1er,

- L'accord du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,
- L'avis favorable du Comité Régional pour l'emploi ou la Formation.

Le Fonds régional pourra être saisi par les Comités d'entreprises (ou délégués du personnels dans les entreprises qui en sont dépourvues) des entreprises candidates à une intervention du Fonds.

Une cellule opérationnelle, dont la composition sera fixée par un décret prévoyant les modalités de son contrôle démocratique, aura pour fonction d'instruire les dossiers présentés à la décision du Fonds réuni en séance plénière, et éventuellement du Comité régional pour l'emploi et la formation.

2) Fonds national décentralisé pour la sécurisation de l'emploi et de la formation

C'est un Fonds national dont la mission est de prendre en charge tout ou partie des intérêts des emprunts contractés par une entreprise et destinés à des investissements d'intérêt national générant des créations d'emplois durables ou au financement d'actions de formation professionnelles qualifiantes ayant pour objectif de transformer structurellement le niveau de qualification du personnel. Il opère au niveau national et aussi au niveau régional par des dotations aux Fonds régionaux et des opérations conjointes avec ces Fonds.

Un Conseil d'Administration avec éventuellement un Comité national pour la sécurisation de l'emploi et de la formation sont chargé, de gérer ce fond et d'instruire les dossiers déposés par les entreprises.

Ils peuvent être composés de :

- députés et sénateurs,
- représentants des comités régionaux,
- représentants des ministères chargés de l'industrie, de la recherche, de l'emploi et de la formation professionnelle,
- représentants des organisations syndicales représentatives,
- représentants des organisations de chômeurs et de précaires,
- représentants des organisations professionnelles,
- représentants des chambres de commerce et d'industrie,
- représentants du Conseil Economique et Social.

Pour être éligibles, le projet de l'entreprise doit comporter :

- Un programme annuel ou pluri-annuel de créations nettes d'emplois et/ou de mises en formation répondant aux objectifs d'un nouveau développement.
- L'accord du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
- L'avis favorable du Comité Régional pour l'emploi ou la Formation

Le Fonds National pourra être saisi par les Comités d'entreprise des entreprises candidates à une intervention du Fonds.

Une cellule opérationnelle dont la composition sera fixée par un décret prévoyant les modalités de son contrôle démocratique aura pour fonction d'instruire les dossiers présentés à la décision du fonds réunis en séance plénière.

3) Création d'un pôle public financier

Un pôle public financier est institué, par exemple sous forme de Groupement d'intérêt public.

Sa mission est de favoriser le développement économique national et l'emploi par l'action de ses membres au moyen :

- des prises en charge de taux d'intérêt pour les investissements matériels et de recherche dans la mesure où ils programment de l'emploi et de la formation,
- l'attribution de prêts visant au financement d'investissements créateurs d'emplois, avec une modernisation d'efficacité sociale,
- la prise de participations à long terme dans des sociétés dont les choix stratégiques correspondent aux objectifs mentionnés ci-dessus.

Les adhérents à ce groupement ont par ailleurs une autonomie de gestion : Caisse des Dépôts et Consignation, Réseau des Caisses d'épargne et du Crédit Agricole, Natixis, Oséo, la Banque Postale, etc.

4) Système de cotisations sociales et de prélèvements modulés sur les entreprises

Une première transformation concernera une nouvelle assiette des cotisations sociales, favorable à l'emploi qualifié, et à la croissance réelle.

Cela concerne, d'une part, une modulation du taux des cotisations sociales patronale en fonction du rapport masse salariale/valeur ajoutée, selon les branches. Tout en visant une élévation globale des cotisations, il s'agit de relever davantage les taux dans les entreprises où l'on fait moins de salaires par rapport à la valeur ajoutée, en comparaison de la moyenne de la branche, et moins faire payer dans le cas inverse. Cela favoriserait avec la masse des salaires, l'emploi et sa qualification par les taux de salaire. Cela concerne, d'autre part, les cotisations sur les produits financiers des entreprises au même taux que les cotisations salariales, modulé suivant qu'il s'agit d'entreprises de production ou d'institutions financières.

Une deuxième transformation concerne une élévation pour toutes les entreprises et une modulation selon les entreprises, du prélèvement d'indemnisation du chômage et pour le retour à l'emploi, ainsi que du prélèvement pour la formation. Le premier sera bien plus élevé pour les entreprises qui font plus d'emplois précaires. Le second sera plus élevé pour les entreprises qui font de bons salaires par rapport à la moyenne de la branche, avec montée des soutiens publics pour les formations, éventuellement en alternance, des très petites entreprises.

Quelques questions

Comment développer une culture de saisine des fonds de prise en charge des taux d'intérêt chez les travailleurs à l'appui de leur lutte et de leurs propositions alternatives dans les entreprises ?

Quelle participation des entreprises, quels abondement publics pour l'augmentation des minima sociaux et de l'indemnisation ?

Quel relèvement de ces revenus ?

Comment développer une culture de gestion alternative ?

Quels points d'appuis de conseils et d'expertise avec quels financements ?

Comment transformer les orientations actuelles de la CDC, soumise aux marchés financiers, pour la tourner

vers le financement d'une politique industrielle, du secteur et des services publics, de recherche etc.. ?

Les bonifications d'intérêts doivent-elles concerner toutes les entreprises créant des emplois y compris les grands groupes très florissants ?

A l'inverse, ne doit-on pas prévoir une approche spécifique PME ?

Pour la création du pôle public financier, ne doit-on pas nationaliser des établissements bancaire afin de se donner des moyens plus puissants ?

Quelles exigences d'intérêt collectif doivent se manifester vis à vis du secteur bancaire mutualiste ? Elles correspondraient à ce qu'était sa vocation initiale.

ANNEXE : EXEMPLE DE DISPOSITIF D'APPLICATION POUR UN FONDS RÉGIONAL POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (FREF)

Objectifs et organisation du Fonds régional pour l'emploi et la formation (FREF)

I - L'objectif et les moyens d'actions

1. L'objectif, c'est l'emploi, sa création et son maintien en liaison avec la formation pour l'emploi.

2. Les moyens d'actions, c'est la responsabilisation sociale des entreprises et des banques : il s'agit de parvenir à changer les relations entre les banques et les entreprises à partir de la mobilisation d'un crédit à moyen et long terme. Celui-ci, alimenté par des fonds publics, pourrait inciter et soutenir des programmes d'emploi. Il prendrait en charge tout ou partie des intérêts des crédits accordés aux entreprises pour des investissements matériels et de recherche. Les taux d'intérêt de ces crédits seraient d'autant plus abaissés pour chaque entreprise qu'elle programmerait de l'emploi efficace et de la formation pour un meilleur emploi.

3. Il s'agit aussi, et de façon corrélative, d'organiser un montage de garantie de ces crédits en liaison avec les institutions existantes (SOFARIS etc.).

NB: il s'agit de multiplier les fonds publics consacrés uniquement à la prise en charge des intérêts des emprunts pour aboutir à une somme de crédits beaucoup plus considérable et non de dériver vers un Fonds pour des dotations en capital et pour la création d'entreprises.

II . Organisation institutionnelle

1. La présidence du FREF :

● Présidence :

Le vice-président de la Région chargé de l'emploi, par délégation du Président du Conseil régional.

● Secrétariat :

Il pourrait être entouré par un secrétariat permanent qui permettrait d'assurer la continuité d'action du Fonds, agissant comme cellule opérationnelle du Fonds afin d'instruire les dossiers et de proposer des décisions.

2. Le conseil d'administration :

● Attributions :

Il pourrait contribuer à impulser les actions du Fonds, instruire les dossiers, coopérer avec les administrations, les banques, les syndicats et les institutions représentatives du personnel (CCE, CE, DP, ...), les chefs d'entreprises, les élus des autres collectivités locales de la région etc. Il préparerait ainsi les décisions du Conseil régional.

● Composition :

Il pourrait être composé d'élus régionaux, d'élus d'autres collectivités locales, de représentants des salariés et des syndicats, des associations de chômeurs, de représentants des chefs d'entreprise, des banques (Banque de France etc.), de représentants de l'Etat et de ses administrations déconcentrées (notamment de la DRETFP, de l'Insee etc.).

3. Fonctionnement du Fonds :

Il s'agit d'organiser :

Les conditions de publicité du dispositif.

Les modalités de saisine du Fonds et de constitution des dossiers.

L'aide à l'information des salariés, des citoyens, des élus.

Les critères de sélection des projets.

Les quotités des fonds et les échéanciers.

Les contrôles des opérations du point de vue des financements et du point de vue des emplois.

Les modalités de concertations démocratiques sur toutes les questions du fonctionnement.

Les fonds concernés et leur mobilisation

I. Procédure et critères de sélection, procédure d'instruction des dossiers :

1. Elaboration des procédures de mobilisation des fonds :

Elles devraient tout particulièrement éviter le saupoudrage et permettre des opérations efficaces, exemplaires.

2. Elaboration de critères objectifs permettant de sélectionner les dossiers :

Sélection en fonction de l'importance des emplois maintenus, des emplois créés, de la qualité des emplois et de la formation, de la viabilité des propositions d'emplois en relation avec des projets de productions et de financements, etc.

3. Relation à un pool d'experts :

Sans doute faut-il deux catégories d'experts, de gestion et juridiques travaillant en liaison avec l'institution ; experts auprès du Fonds pour apprécier les dossiers, experts auprès des CE et représentants des travailleurs. Des procédures d'agrément pourraient-elles être envisagées ?

4. Appel aux compétences des administrations publiques :

- droit d'interpellation de la Banque de France ;
- demandes adressées à l'Insee au niveau régional ; etc.

II - Procédure de bonification

1. Montants de la bonification :

Taux zéro, taux réduits, en fonction du maintien ou de la création d'emplois etc.

2. Montants des crédits concernés :

Somme totale des crédits des banques pouvant être affectés par la bonification, plafonds éventuels par entreprise, relations au projet de financement d'ensemble et aux investissements matériels et de recherche ...

3. Relations crédits/investissements/objectifs de créations, de maintien des emplois et de formations pour de meilleurs emplois.

III - Fonds disponibles

1. Montant des fonds publics affectés au FREF :

Par exemple 8 millions à 10 millions d'euros de Fonds régionaux (plus des dotations éventuellement du Fonds national décentralisé).

2. Lignes de fonds plus ou moins connexes :

Possibilité de convertir certaines lignes de Fonds régionaux existants.

3. Coopérations avec d'autres Fonds régionaux :

Opérations sur la formation, opérations sur la recherche.

4. Récupération de fonds publics attribués au nom de l'emploi et mal utilisés ; utilisation d'autres sources de financements publics.

5. Organisation d'une relation à une Commission de contrôle des fonds publics attribués aux entreprises.

a) Participer aux critères de vérification de l'utilisation des fonds publics, en relation avec les critères de sélection du Fonds régional pour l'efficacité de ses interventions.

b) Inciter à des remboursements des aides et les récupérer le plus possible pour le FREF.

6. Envisager une relation aux interventions et financements des autres niveaux de collectivités territoriales :

Conseils généraux, municipaux, relations avec le CESR, etc.

IV - Actions en direction des institutions financières

● Actions en direction des institutions publiques et mutualistes :

Banques mutualistes, Caisse des Dépôts, Caisses d'Épargne, Crédit agricole, Banque Européenne d'Investissement etc.

● Actions en direction des autres banques.

V - Procédés de calculs de mise en œuvre des fonds publics

Deux procédures possibles ou plus, alternatives ou croisées

● Partir des sommes annuelles de fonds publics accordés au Fonds par la région :

Les Intérêts pris en charge par ces fonds publics, montants des abaissements de taux...

Les crédits concernés : somme totale, plafonds, nombre d'entreprises etc.

le nombre d'emplois concernés.

Les relations entre emplois maintenus ou créés et crédits bonifiés.

Les formations : soit en cours d'emploi, soit à temps plein pour revenir à un meilleur emploi

● Partir d'une somme de prise en charge d'intérêts.

Les rapport entre la bonification et la quantité d'emplois maintenus ou créés (exemple : 2 000 euros de modification par emploi).

La masse d'investissements et de crédits concernés.

En guise de conclusion

Des propositions pour la co-élaboration citoyenne, à l'adoption d'une loi, et à son utilisation

Toutes les propositions que nous avons faites sont soumises au débat pour la co-élaboration la plus large possible d'une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation pour chacune et pour chacun.

Le débat vise à la discussion de ces propositions pour être soutenues, critiquées, modifiées, retravaillées, à partir des expériences et des luttes concrètes, des réflexions des travailleurs et des citoyens dans les différentes entreprises et localités.

Cette co-élaboration est nécessaire si nous voulons une sécurisation des emplois et des formations fondée sur les réalités de la vie concrète et qui soit effective, avec sa prise en main par les acteurs sociaux concernés.

Il est devenu indispensable qu'avec les travailleurs et les citoyens, les syndicats, de salariés, d'étudiants, etc. ainsi que les diverses associations de chômeurs, de jeunes, de femmes, etc. participent avec les militants et les élus des partis politiques à la co-élaboration d'une grande loi sociale concernant des objectifs de transformation de la vie des travailleurs et fondée sur de nouveaux pouvoirs des travailleurs et citoyens. Les mesures qui sont avancées ici, les propositions de droits, pouvoirs, institutions pour cette co-élaboration citoyenne peuvent être portées dans les débats de la campagne des élections présidentielles et législatives.

Il ne s'agirait particulièrement de faire monter dans toute la gauche l'exigence d'objectifs sociaux, de pouvoirs et de moyens financiers suffisamment radicaux pour que les belles intentions affichées n'aboutissent pas à des déceptions encore une fois.

Une co-élaboration citoyenne ne signifie pas que les syndicats de salariés ou des associations, participent à l'élaboration du programme d'un parti ou d'un(e) candidat(e) pour les élections. Même si la candidate des forces populaires et antilibérale propose précisément la co-élaboration d'une loi de sécurisation sociale de l'emploi et de la formation.

Dans ces conditions, si l'idée l'emporte, à l'intérieur d'une gauche victorieuse et avec une grande mobilisation au lendemain des élections du besoin d'une grande loi-cadre sociale, transformatrice sur l'emploi et la formation, une co-élaboration nationale officielle pourra être organisée dès le début de la prochaine législature avec les élus, les travailleurs, les citoyens, les organisations syndicales et associatives dans une conférence nationale démocratique sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi et la formation.

Cela ne signifierait pas une pause en attendant la loi, mais tout au contraire le besoin de grandes luttes dans les entreprises, les localités, les services publics à l'appui de la construction sociale nouvelle, et des

exigences contre le chômage et la précarité, sur l'emploi, la formation et leur sécurisation.

Une loi qui serait adoptée dans de telles conditions pourrait correspondre aux réalités sociales effectives et être prises en main par les intéressés eux-mêmes. En s'appuyant sur les objectifs, pouvoirs et moyens nouveaux d'une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation pour tous, ils pourraient arriver, à travers des luttes diversifiées et convergentes, dans les entreprises et les localités, à faire entrer dans la vie des améliorations importantes de la situation de chacun.

Cela s'opposerait aux promesses de sécurisation tendant à renforcer en réalité l'acceptation du chômage durable et de la précarité grandissante, avec de petites aides sociales étatiques, au lieu de l'éradication graduelle du chômage et de la précarité, devenue possible en utilisant autrement les nouvelles technologies pour la création d'emplois qualifiés et de formation continue considérablement amplifiée.

C'est avec de nouveaux pouvoirs, moyens financiers, institutions que l'éradication progressive du passage par la case chômage deviendrait réalisable, avec non seulement un relèvement massif de l'indemnisation du chômage, avec sa transformation en revenus de bonnes activités professionnelles, formation ou emploi. Cela réclame la création grandissante de formations bien rémunérées et d'emplois sécurisés, le développement de rotations emploi/formation, pour la promotion des qualifications, du travail créateur, de bonnes conditions de travail et de vie, avec une nouvelle croissance utilisant pleinement le potentiel des recherches.

Et cela grâce à de nouveaux droits personnels et collectifs, pouvoirs, moyens financiers et critères d'utilisation de l'argent, avec une responsabilité sociale, territoriale, écologique, culturelle des entreprises.

Il s'agirait bien sûr d'un processus de construction sociale, politique et culturelle, avec bien des obstacles à franchir.

Elle s'articulerait à de grandes luttes pour un immense développement des productions industrielles et de services, avec de nouvelles coopérations, articulant formation continue massive, recherche-développement amplifiée, création de production, de services et d'emplois qualifiés. Et, une fois cette construction engagée en France avec de premiers résultats, la nécessité se ferait sans doute sentir de son extension au niveau des différents pays de l'Union européenne, avec de nouvelles coopérations et l'enrichissement créateur des institutions; Et au plan international, elle constituerait une composante fondamentale d'une autre mondialisation, de coopération pour le progrès social, et d'une autre civilisation pour toute l'humanité.