



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONFÉRENCE SOCIALE

SOMMAIRE

- LA DÉLÉGATION DE LA CFDT
- CONFÉRENCE SOCIALE 2013
Renforcer la démocratie sociale
- TABLE-RONDE 1
Mobiliser pour l'emploi
Mobiliser pour la formation professionnelle
- TABLE-RONDE 2
Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et
protéger la santé des salariés
- TABLE-RONDE 3
Développer les filières et anticiper les emplois de demain
- TABLE-RONDE 4
Assurer l'avenir des retraites
Assurer l'avenir de notre protection sociale
- TABLE-RONDE 5
Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de
service public
- TABLE-RONDE 6
Relancer l'Europe sociale

SERVICE DE PRESSE

TÉL : 01 42 03 80 12
presse@cfdt.fr

DAMIEN CERQUEUS
Attaché de Presse

ISABELLE PORET
Assistante

ISABELLE PERRIN
Responsable du Service
Information Communication

CONFÉRENCE SOCIALE 20 ET 21 JUIN 2013

La délégation de la CFDT

Lors de la rencontre avec le président de la République, en introduction de la conférence sociale, avec les organisations syndicales et patronales représentatives, la délégation de la CFDT sera composée de **Laurent Berger**, secrétaire général ; **Véronique Descacq**, secrétaire générale adjointe, et **Patrick Pierron**, secrétaire national.

Voici la liste des délégations de la CFDT dans les six tables rondes prévues lors de la conférence sociale :

- **Table-ronde 1 « Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle »**
 - Laurent Berger, secrétaire général
 - Marie André Seguin, secrétaire nationale
 - Patricia Ferrand (Emploi), secrétaire confédérale
 - Catherine Bourrut (Formation professionnelle) secrétaire confédérale

- **Table-ronde 2 « Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés »**
 - Hervé Garnier, secrétaire national
 - Sabine Gies, membre du Bureau national et secrétaire générale de la CFDT Alsace
 - Henri Forest, secrétaire confédéral

- **Table-ronde 3 « Développer les filières et anticiper les emplois de demain »**
 - Patrick Pierron, secrétaire national
 - Dominique Gillier, membre du Bureau national et secrétaire général de la Fédération métallurgie CFDT
 - Isabelle Martin, secrétaire confédérale

- **Table-ronde 4 « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale »**
 - Jean Louis Malys, secrétaire national
 - Véronique Descacq, secrétaire générale adjointe
 - Yves Canévet, secrétaire confédéral

- **Table-ronde 5 « Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public »**
 - Thierry Cadart, secrétaire national
 - Brigitte Jumel, membre du Bureau national et secrétaire générale de l'Union CFDT des fonctions publiques et assimilés
 - Aline Degay Du Plessis, secrétaire confédérale

- **Table-ronde 6 « Relancer l'Europe sociale »**
 - Marcel Grignard, secrétaire national
 - Dominique Marchal, membre du Bureau national et de la CFDT Lorraine
 - Mariano Fandos secrétaire confédéral

CONFERENCE SOCIALE 2013

Renforcer la démocratie sociale

La conférence sociale de 2012, ses modalités et la feuille de route qui en a découlé ont permis de mettre en œuvre et de consolider les axes de la modernisation du dialogue social engagée par les partenaires sociaux (loi Larcher, mesure de la représentativité syndicale ; ouverture d'une délibération sociale sur la gouvernance, les IRP, les parcours des militants ; accord sur la modernisation du paritarisme; finalisation des travaux sur les finances des comités d'entreprises...).

De nouveaux jalons ont été posés dans le cadre de l'accord sur la sécurisation de l'emploi. Ils permettent de renforcer le droit et les moyens de consultation des représentants des salariés sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences économiques, sociales et sociétales en amont des décisions.

De même, **le premier cycle de la mesure de la représentativité** issue de la loi du 20 août 2008 fondé sur le choix des salariés **a permis d'affirmer la légitimité des organisations syndicales** au niveau national interprofessionnel, dans les branches professionnelles et dans les régions.

Cette mesure de la représentativité reste cependant à parfaire, notamment pour **les salariés des TPE sans représentation collective**. La seule élection organisée pour eux était un vote sur sigle et les a peu mobilisés.

Par ailleurs, **le financement du syndicalisme** résulte de décisions successives sans cohérence globale. Cela a pour conséquence de fortes inégalités en fonction de la taille des entreprises et des secteurs professionnels et des moyens inadaptés à l'évolution du dialogue social. La mise en cause récurrente de la légitimité de certains financements fragilise les organisations parties prenantes du dialogue social.

Les cotisations doivent être la ressource principale de toutes les organisations syndicales. Elles sont le gage de l'autonomie syndicale et de la qualité de la démocratie sociale. La nature de celle-ci, différente de la démocratie politique, ne peut conduire à un financement reposant principalement sur un financement public.

La réduction d'impôts liée à la cotisation syndicale est désormais complétée par le crédit d'impôts. Ce progrès place l'ensemble des salariés à égalité.

En revanche, **l'ensemble des entreprises bénéficient directement ou indirectement du travail réalisé dans le cadre du dialogue social** alors qu'une grande partie d'entre elles ne participent pas à son financement.

Le service d'intérêt général rendu par le syndicalisme n'est pas reconnu à travers un financement sinon au travers de la participation à des institutions ou sous des formes juridiquement peu solides. La multiplicité des lieux de concertation et l'absence de règles claires ou adaptées quant à leur composition altèrent leur efficacité au regard des moyens consommés.

Ces constats traduisent **la nécessité de poursuivre le renforcement de la démocratie sociale** pour qu'elle puisse pleinement jouer son rôle dans la construction des transformations nécessaires et contribuer au progrès social de tous.

OBJECTIFS CFDT

- **Constitutionnalisation du dialogue social** selon l'engagement présidentiel.
- Poursuite de l'**amélioration de la représentativité** des partenaires sociaux
- Développement et rénovation du cadre du dialogue social
- **Moyens syndicaux** dans et hors de l'entreprise ainsi que dans la Fonction publique
- **Développement de l'adhésion** syndicale, financement du dialogue social et des missions d'intérêt général des organisations syndicales.

PROPOSITIONS CFDT

- **Mettre en œuvre** l'engagement du président de la République d'**inscrire dans la Constitution le rôle des partenaires sociaux.**
- **Poursuivre le processus de représentativité**
 - Mettre rapidement en place des règles concernant la représentativité des organisations patronales
 - Réduire le nombre de branches professionnelles et rationaliser leur organisation au regard de leur dynamisme contractuel
 - Mettre en œuvre la représentation collective des salariés des TPE.
- **Développer le dialogue social**
 - Concertation partenaires sociaux/pouvoirs publics sur la rationalisation des lieux de concertation
 - Engager une réflexion sur les lieux pertinents et articulés de la négociation collective dans la Fonction publique d'Etat
- **Lancer une réflexion sur les moyens syndicaux** dans et hors de l'entreprise ainsi que dans la Fonction publique sur :
 - Faciliter et **reconnaître le parcours des militants**
 - Accès à la formation syndicale et prise en charge de son financement
 - Utilisation des crédits d'heures de délégation (mutualisation, lien de l'élu avec son organisation)
 - Utilisation du budget du fonctionnement du comité d'entreprise
- **Financer le dialogue social et le syndicalisme** au regard de ses différentes missions et des moyens mobilisés.
 - Favoriser l'aide à la syndicalisation des salariés sous forme d'abondement de l'entreprise.
 - Mettre en place un groupe de travail tripartite pour définir ce qui relève d'un financement du dialogue social mutualisé par les entreprises et ce qui relève de missions d'intérêt général financées par la collectivité.
 - Engager une négociation (ou décider après concertation) sur une contribution minimum des entreprises au financement du dialogue social.

TABLE RONDE 1

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

MOBILISER POUR L'EMPLOI

Dans un contexte de croissance atone, de profondes mutations de notre économie touchent une grande part des entreprises et fragilisent l'emploi. L'aggravation continue du chômage depuis plusieurs années est **la préoccupation centrale de tous les salariés et de tous les foyers.**

Près de **cinq millions de salariés** sont en sous-emploi. Un grand nombre d'entre eux sont en situation de pauvreté. Le taux de chômage des **jeunes** de moins de 25 ans a bondi à **plus de 25%** ces derniers mois.

Trois millions d'actifs sont au chômage dont les **deux tiers depuis plus d'un an**. À âge, genre et niveau de diplôme donnés, la probabilité de sortir du chômage diminue avec l'ancienneté dans la recherche d'emploi.

Trop peu de demandeurs d'emploi, les moins qualifiés le plus souvent, bénéficient d'un accompagnement personnalisé et d'un **accès à une formation qualifiante.**

Paradoxalement, **un nombre important de postes demeurent durablement vacants** et les départs massifs en retraite dans les cinq à dix prochaines années nécessitent **d'anticiper des recrutements importants** sur tous les niveaux de qualification et dans nombre de secteurs.

De plus, les enjeux de la transition écologique et l'émergence de nouvelles filières d'activités vont être sources **d'emplois nouveaux ou transformés.**

Enfin, la montée en puissance des différents instruments de la politique de l'emploi demeurent faible et dispersée, et le fonctionnement des différents acteurs trop cloisonné pour produire la dynamique indispensable au retour vers l'emploi.

Au regard de ces enjeux, la CFDT appelle à **une mobilisation générale pour l'emploi et le soutien aux demandeurs d'emploi.**

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Mobiliser et responsabiliser tous les acteurs**
- **Prévenir le chômage de longue durée**
- **Lutter contre les inégalités face à la recherche d'emploi.**
- **Renforcer et personnaliser l'accompagnement vers l'emploi**
- **Prioriser l'accès à la formation des demandeurs d'emploi**

PROPOSITIONS DE LA CFDT

Mettre en place un plan d'urgence pour l'emploi et le soutien aux chômeurs un plan de mobilisation sur deux ans qui vise à :

- Offrir une solution active à chaque demandeur d'emploi et prioritairement aux jeunes et chômeurs de longue durée
- Répondre aux besoins de qualification sur les emplois non pourvus
- Anticiper les besoins en compétences et accompagner les qualifications liés aux filières d'avenir
- Mobiliser des fonds de la formation sur cet objectif

- Pour cela :**
- **Mettre en place un pilotage et une coordination de tous les acteurs** d'un même territoire pour conduire ce plan.
 - **Mobiliser plus fortement et le plus tôt possible les dispositifs Emploi**
 - Optimisation des contrats aidés :
 - augmenter le nombre et la durée de ces contrats
 - prioriser les personnes en chômage longue durée
 - ouvrir plus largement les dispositifs au secteur marchand
 - assurer une formation qualifiante
 - Développement massif de l'alternance via l'apprentissage et le contrat de professionnalisation
 - **Porter une attention particulière à l'emploi des jeunes**
 - Promouvoir davantage les contrats de génération
 - Encourager le service civique
 - Donner un sens aux contrats d'avenir, au regard des filières d'activités et emplois de demain
 - Poursuivre le processus d'encadrement des stages
 - Valoriser et développer l'alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation
 - Développer la « garantie jeunes » et ouvrir le RSA aux jeunes
 - Prendre appui sur les initiatives européennes en direction des jeunes.
 - **Renforcer l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin**
 - Prioriser les moyens de Pôle emploi.
 - Accompagnement personnalisé et services adaptés aux besoins de chacun.
 - **Renforcer l'accès des demandeurs d'emploi à la formation concourant à leur qualification ou leur requalification.**
 - Réduire les inégalités d'accès à la formation et adapter l'offre de formation
 - Impliquer les entreprises dans la formation des demandeurs d'emploi
 - Consolider la rémunération des demandeurs d'emploi pendant la formation.
 - **Repenser l'articulation entre solidarités interprofessionnelle et nationale pour créer une dynamique globale de retour à l'emploi.**
 - Ouvrir un chantier sur :
 - Articulation des différents droits : indemnisation, accompagnement, formation...
 - Simplification des différents mécanismes (Allocation d'aide au retour à l'emploi, Rémunération de fin de formation, AFTS, Prime pour l'emploi, RSA activité..)
 - Revalorisation des minima

TABLE RONDE 1

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

MOBILISER POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Nonobstant, plusieurs travaux menés ou en cours au regard des engagements de la feuille de route sociale de 2012 (le plan d'action État-régions-partenaires sociaux, la formation individuelle différée, les expérimentations sur cogouvernance et cofinancement en régions), l'augmentation du nombre de publics fragilisés par l'absence de qualification ou en situation de déqualification s'est aggravée. Cela génère une situation sociale d'urgence.

Des griefs d'inefficacité sont régulièrement formulés vis-à-vis de la formation et en particulier sur **le déficit d'accès pour ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi et salariés peu ou pas qualifiés.**

Le système de collecte et de financement particulièrement complexe, demeure un frein important pour les utilisateurs.

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Construire l'accès à la formation pour tous** à partir du nouveau compte personnel de formation (orientation, conseil en évolution professionnelle, accès à la formation...)
- **Donner la priorité** d'accès à la formation professionnelle **aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés**
- **Orienter la formation professionnelle sur les emplois de demain** en lien avec les branches professionnelles, avec une attention particulière à l'égard des jeunes.
- **Simplifier l'organisation de la gouvernance, de la collecte et du financement.**

PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Garantir l'universalité du compte personnel de formation** par son élargissement aux agents de la fonction publique.
- **Articuler le conseil en évolution professionnelle avec le compte personnel de formation.**
- **Fédérer l'ensemble des données** du parcours de formation professionnelle tout au long de la vie **autour du Service public de l'orientation**
- **Intégrer dans les dispositifs de l'Éducation nationale le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle** pour assurer la cohérence des parcours de formation tout au long de la vie.
- **Modifier la contribution des entreprises pour :**
 - Financer le compte personnel de formation (mutualisation).
 - Ouvrir la possibilité par accord collectif majoritaire de privilégier la formation des salariés les moins qualifiés et/ou celle des salariés risquant de perdre leur emploi.

- **Ouvrir les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels** à des projets mettant en œuvre des politiques concertées entre l'État et les partenaires sociaux.
- **Permettre au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de cofinancer des contrats de filières sur les emplois de demain** dès lors qu'ils visent des demandeurs d'emploi, salariés les moins qualifiés ou risquant de perdre leur emploi).
- **Réfléchir de manière quadripartite à l'utilisation de l'ensemble des fonds de la formation** (niveau national et régional) pour en assurer une meilleure cohérence et une plus grande efficacité.
- **Ouvrir une négociation interprofessionnelle pour aborder l'ensemble de ces questions**

TABLE RONDE 2

Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés

CONSTATS

- **Le bilan des suites de la conférence sociale de 2012 est modeste au regard des engagements de la feuille de route :** seule la réflexion sur l'évolution du réseau Anact-Aract (Agence nationale et associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail) a pu être menée à bien.
- **Les résultats globaux de prévention demeurent très médiocres** comme en témoigne la dernière enquête de la fondation de Dublin qui situe la France en queue de peloton des Etats membres de l'Union Européenne.
- **La sinistralité reste toujours préoccupante** avec des accidents du travail qui stagnent, une progression continue du nombre de maladies professionnelles liée essentiellement aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en fréquence et à l'amiante en gravité. Une inégalité de la sinistralité entre hommes et femmes au détriment de celles-ci.
- **Une désinsertion professionnelle pour raison de santé progresse.** Les inaptitudes pour raison de santé augmentent en raison des conditions de travail de l'usure professionnelle et du vieillissement de la population salariée avec en regard un dispositif de maintien dans l'emploi mal organisé et insuffisamment efficace.
- **Les salariés des plus petites entreprises sont nettement pénalisés** en termes de niveau de risques et de qualité de la prévention.
- **Les risques psychosociaux s'accroissent avec la montée des restructurations** des entreprises dans le contexte de la crise.
- **Le dispositif de réparation des accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) est inéquitable** et source de contentieux tant par la nature que le niveau de la compensation des dommages aux victimes.
- **Le dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité demeure incomplet et injuste.** Il ne reconnaît pas les effets différés des facteurs de risques de pénibilité.
- **La mise en œuvre de la réforme des Services de santé au travail (SST)** est freinée par des blocages patronaux vis-à-vis du paritarisme de gestion, de la résistance des services à s'engager dans les nouvelles missions, du manque d'investissement des Direccte pour accompagner la réforme dans le cadre d'une réelle politique régionale.

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Rendre obligatoire la négociation sur la qualité de vie au travail en lien avec l'égalité professionnelle dans les entreprises et les branches**
- **Combattre l'usure professionnelle et la désinsertion professionnelle liée à la santé**
- **Mettre en place un dispositif de lutte contre la pénibilité articulant de façon équitable et dynamique prévention et compensation**
- **Donner toute leur place aux partenaires sociaux dans la gouvernance du dispositif de prévention français**

PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Mettre en œuvre les dispositions issues de la négociation sur la Qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle**

Dans l'hypothèse d'une conclusion positive de la négociation, la CFDT demandera au gouvernement de transcrire les nouvelles dispositions sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, et de prévoir les modalités d'accompagnement pour les entreprises.

- **Prévenir l'usure et la désinsertion professionnelles**

Les dispositifs territoriaux traitant de la prise en charge des salariés en rupture de parcours professionnel pour raison de santé doivent être décloisonnés et rationalisés.

- Mettre en place, à cet effet, un **groupe de réflexion** au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) rassemblant : partenaires sociaux, direction générale du travail, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (branche maladie et DRP), Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Pôle Emploi,...
- Une même démarche doit être conduite pour les Fonctions publiques (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales...).

- **Mieux prendre en compte la pénibilité**

Réduire la durée de carrière des salariés exposés à des facteurs de risque (1 an d'anticipation du départ pour dix années d'exposition), enregistrer les expositions au sein des caisses de retraite pour permettre cette compensation et faire le lien avec la prévention par une meilleure gestion prospective des parcours professionnel.

- **Donner accès aux salariés des TPE et PME à une représentation syndicale en capacité de s'investir sur les conditions de travail** (renforcer les droits du DP, mise en place de Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'instar du régime agricole).

- **Mieux prendre en compte les accidents du travail et maladies professionnelles**

- **Maintenir les moyens de la branche ATMP pour la prévention** afin de réaliser les actions prévues dans le projet de convention d'objectifs et de gestion de la branche ATMP adopté par les partenaires sociaux 2014-2017.
- **Réviser les modalités de la réparation des ATMP**
 - o **en élargissant** nature des préjudices à réparer et le niveau des indemnités (temporaires et permanentes) ;
 - o **améliorant la reconnaissance des maladies professionnelles** notamment des affections psychiques liées au travail.

- **Évaluer la mise en place de la réforme sur les SST**

- Faire un bilan dans le cadre du Coct.
- Envisager les ajustements législatifs ou réglementaires nécessaires.

TABLE RONDE 3

Développer les filières et anticiper les emplois de demain

CONSTRUIRE UN AVENIR DURABLE

- La Conférence sociale de 2012 a consacré un atelier au redressement productif. Depuis le rapport Gallois, le gouvernement a adopté **un Pacte pour la compétitivité et l'emploi** qui intègre un crédit d'impôt (CICE) de 20 milliards d'euros sur deux ans bénéficiant aux entreprises. Il est assorti d'un **programme d'investissement dans la compétitivité hors coût, de la création de la Banque publique d'investissement et de la rénovation du CNI.**
- La crise profonde qui perdure met en lumière **un modèle économique à bout de souffle.** Le modèle de croissance de demain ne sera plus celui d'hier. Une profonde mutation de notre société et de notre modèle de développement est en marche.
- Construire un avenir durable passe notamment par une **identification des nouveaux moteurs d'activité et d'emploi**, par la définition de nouveaux indicateurs de croissance. Il implique également l'adaptation des processus de production des biens et des services à des règles plus respectueuses des aspects sociaux, sociétaux et environnementaux et des ressources non renouvelables.
- Changer de modèle de croissance ouvre des opportunités en termes de nouvelles activités, il entraîne aussi les mutations d'autres activités. Cette évolution aura **un impact sur l'évolution des besoins de recrutement, en compétences et en qualifications.** Ces enjeux s'expriment aussi dans les travaux sur la transition énergétique et seront au cœur de la prochaine conférence environnementale.

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Construire un nouveau mode de développement** économique, social et écologique
- **Organiser de nouvelles filières** et consolider celles déjà existantes
- **Anticiper les besoins** en qualifications, compétences, formation et les enjeux de reconversion, tant au plan qualitatif que quantitatif
- **Réussir les transitions technologiques et professionnelles**
- **Développer une gouvernance** impliquant tous les acteurs et favorisant l'anticipation
- **Inscrire le dialogue social** à tous niveaux (national, secteurs, territoires) au cœur de la gouvernance sur la transition des activités et métiers

- **Étudier les axes prioritaires de mutations économiques et professionnelles à venir** avec l'aide du Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) pour :
 - Identifier les nouveaux moteurs de croissance, dont ceux du rapport « Réinventer la croissance ».
 - Compléter les feuilles de route des filières du CNI en demandant aux comités de filières de préciser leurs priorités d'investissements économiques et sociales pour alimenter les négociations de branche.
 - Repérer les besoins induits en termes d'emploi, de classifications, les nouveaux métiers et ceux qui doivent évoluer.
 - Relier ces enjeux aux investissements (Commissariat général à l'investissement, Banque publique d'investissement).

- **Engager une concertation quadripartite** entre l'État, les partenaires sociaux et les régions pour mettre en cohérence formation initiale et continue, investissements, filières identifiées, etc.
 - Associer les conseils en évolution professionnelle comme outil d'accompagnement
 - Prendre en compte les plates-formes d'appui aux mutations présentes dans 13 territoires.

- **Anticiper et préparer des transitions professionnelles dans les branches et les territoires.**
 - Dynamiser et encadrer des négociations de branches sur leurs priorités stratégiques et leurs impacts sur les emplois.
 - Utiliser les Commissions paritaires Nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), en parallèle des déclinaisons territoriales pour mener de manière participative diagnostic et études.
 - Développer les approches prospectives (contrats d'étude prospective sur les métiers et les activités), sous forme de diagnostic partagé, dans et entre branches professionnelles et sur les territoires.
 - Perfectionner les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) pour intégrer les enjeux du développement durable.

TABLE RONDE 4

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES

La feuille de route de la conférence sociale 2012 avait prévu un calendrier en trois temps. Il a été globalement respecté. Il comportait :

- **Une phase de diagnostic**, avec deux rapports du Conseil d'orientation des retraites publiés en décembre 2012 et janvier 2013, l'un sur la situation financière des régimes, l'autre sur l'état des lieux qualitatif qui met l'accent sur les inégalités.
- **Une phase d'élaboration de scénarios de réforme** par la Commission pour l'avenir des retraites entre février et juin 2013. Son cahier des charges a donné lieu à un échange avec la CFDT fin février. Il fixe les objectifs suivants : la pérennité financière des régimes, la réduction des inégalités, l'amélioration de la cohérence et de la lisibilité des régimes. La CFDT a pu rencontrer la présidente de la Commission en avril et présenter ses orientations.
- **Une phase de concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux**. Elle débutera en juin.

CONSTATS

- **Le besoin de financement s'élève à 20 milliards d'euros en 2020 tous régimes confondus**, dont 5 à 7 milliards d'euros concernent les régimes de base du secteur privé.
- **Les salariés aux carrières précaires sont pénalisés**. Le durcissement des conditions d'accès à la retraite creuse les inégalités à leur détriment.
- **Les inégalités liées aux travaux pénibles restent importantes**. La différence d'espérance de vie entre ouvrier et un cadre est de 6 ans et 4 mois en moyenne pour les hommes.
- **Les droits à la retraite des femmes sont inférieurs d'un tiers à ceux des hommes**, y compris les réversions.
- **Les basses pensions sont à la peine**. Le minimum contributif décroche en proportion du Smic. Le non-recours au minimum vieillesse reste élevé.
- **Toutes les carrières longues ne sont pas prises en compte** dans le dispositif de départ anticipé élargi en 2012.
- **Le système de retraite reste peu lisible pour les salariés**. Le financement du volet contributif et des solidarités est mal distingué.
- **Le système de retraite pénalise les mobilités professionnelles**. La plupart des polypensionnés sont perdants. Ils représentent plus de 40% des nouveaux retraités.

OBJECTIFS DE LA CFDT

Pour redonner confiance aux plus jeunes générations en la répartition, **le système de retraite doit évoluer en profondeur et devenir plus juste, plus clair, et plus harmonisé**, tout en prenant en compte la nécessité d'un retour à l'équilibre financier à long terme.

- **Réduire les inégalités en matière de retraite :**
 - Tenir compte de la **pénibilité** et de ses effets différés sur l'espérance de vie,
 - Améliorer les **droits à la retraite des femmes**,
 - Mieux compenser les **carrières marquées par** le chômage, la précarité, le temps partiel,
 - Consolider les **basses pensions**,
 - Tenir compte de toutes les **carrières longues**.

- **Clarifier le système de retraite :**
 - Permettre à chaque assuré d'avoir une **vision simple de ses droits**,
 - **Mieux distinguer le financement des droits contributifs**, qui sont un revenu de remplacement financé par les revenus du travail, **et des solidarités** qui compensent les désavantages de carrière et ont vocation à s'appuyer sur l'ensemble des revenus,
 - **Offrir des choix aux salariés quant au moment et au rythme de leur départ** en retraite, développer la retraite progressive.

- **Poursuivre l'harmonisation des régimes de retraite**
 - **Mettre fin à la pénalisation des polypensionnés**

PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Pénibilité** : réduire la durée de carrière des salariés exposés à des facteurs de risque (1 an d'anticipation du départ pour dix années d'exposition), enregistrer les expositions au sein des caisses de retraite pour permettre cette compensation et faire le lien avec la prévention.
- **Droits à la retraite des femmes** : redéployer des droits familiaux de retraite, forfaitiser et fiscaliser la majoration pour les parents d'au moins 3 enfants, faire évoluer la majoration de durée d'assurance (MDA) pour qu'elle bénéficie davantage aux mères de famille qui ont effectué une carrière complète.
- **Carrières morcelées** : considérer les périodes de chômage indemnisées comme cotisées et pas seulement validées, mieux compenser le temps partiel, prendre en compte les seuls trimestres validés dans le calcul du salaire annuel moyen.
- **Basses pensions** : donner un coup de pouce au minimum contributif, faire évoluer son niveau à la liquidation en fonction du Smic (et au minimum sur l'inflation), systématiser la détection des droits au minimum vieillesse.
- **Carrières longues** : permettre aux salariés qui ont réuni la durée de cotisation correspondant à une carrière complète de partir à la retraite sans condition d'âge.
- **Lisibilité** : offrir à chaque assuré une vision claire de ses droits dans l'ensemble des régimes.
- **Harmonisation des régimes** : améliorer le calcul du salaire de référence des polypensionnés, définir un scénario de convergence positive des régimes à long terme qui améliore la situation des polypensionnés.

TABLE RONDE 4

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

ASSURER L'AVENIR DE NOTRE PROTECTION SOCIALE

Les engagements pris par le gouvernement dans la feuille de route sociale de 2012 étaient principalement :

- De **saisir le Haut conseil du financement de la protection sociale** dès le mois de septembre 2012, afin qu'il établisse un diagnostic sur les modalités actuelles de financement de notre protection sociale, le partage entre les besoins de protection sociale relevant d'une approche contributive et non-contributive, et les évolutions possibles du système actuel, notamment la diversification des recettes.
- De **saisir les organismes de concertation concernés** (Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, Conseil d'Orientation des retraites, Haut Conseil de la Famille...) afin de poursuivre l'identification des évolutions à mettre en œuvre pour s'assurer du caractère soutenable de l'évolution des dépenses et pour les financer de façon pertinente.

Après une première note sur l'état des lieux remise au Premier ministre le 31 octobre, le HCFi a concentré ses travaux sur la caractérisation des différentes prestations de protection sociale, leurs modes de financement, les évolutions envisageables et leurs conséquences.

Après quatre mois, le Haut conseil au financement de la protection sociale a adopté un rapport qui rejoint à plusieurs titres l'analyse et les propositions de la CFDT :

- Il aboutit à une clarification partagée du vocabulaire et des définitions ;
- Il établit deux grands types de prestations, celles à caractère universel (santé, famille, exclusion...) et celles à caractère contributif se traduisant par le versement de prestations en espèce (vieillesse, chômage, indemnité journalière...) tout en admettant que les frontières entre ces deux blocs ne sont pas totalement étanches (s'agissant en particulier de certaines prestations relatives aux revenus de remplacement) ;
- Il montre qu'il est possible de clarifier les modalités de financement en fonction de la nature des prestations au travers d'un nouveau partage cotisations/impôts.

OBJECTIFS DE LA CFDT

À court terme

- **Opérer, dans la transparence, les transferts de ressources préconisés par le rapport du HCFi.** C'est la voie de passage pour assurer une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension du système et poser clairement les termes du débat relatif à l'ajustement du financement à l'évolution des dépenses et à un juste partage de leur prise en charge entre entreprises et ménages.

A moyen terme

- **Poursuivre, au sein du HCFi, le travail d'analyse** notamment sur la base des travaux engagés au HCF, au HCAM et au Conseil d'orientation des retraites sur la dynamique des dépenses pour envisager les évolutions nécessaires permettant d'atteindre l'équilibre des comptes des régimes de protection sociale.

PROPOSITIONS DE LA CFDT

Scénario de transfert

- Ce choix repose sur une combinaison de deux scénarios proposés par le HCFi aboutissant à une diminution des cotisations patronales « famille ».
- Ce scénario permettrait d'opérer **une clarification de grande ampleur du financement de la protection sociale** tout en permettant de choisir d'aller au-delà de la stricte neutralité en jouant sur l'assiette de la CSG et ses différents taux.
- Des marges de manœuvre pourraient être ainsi dégagées dont l'affectation devrait être négociée au regard de deux priorités d'avenir :
 - **L'investissement des entreprises en faveur de la recherche**, de l'innovation de la formation..,
 - **L'investissement social par la consolidation du système de protection sociale** (financement des risques existants ou nouveaux) et le pouvoir d'achat des salariés.

TABLE RONDE 5

Services publics et modernisation de l'action publique

CONSTATS

- **Un agenda social « fonction publique »** a été défini lors de la conférence sociale 2012. Il est en cours avec les syndicats représentatifs de la Fonction publique mais ouvre peu de perspectives sur les carrières, les rémunérations et les parcours professionnels.
- La table ronde « moderniser l'action publique avec les agents » a conclu à la **nécessité de réaffirmer la place et les missions de la puissance publique** et des services publics au service de la cohésion sociale, de l'intérêt général et du redressement du pays. Le chantier de la **Modernisation de l'action publique** (Map) a été lancé.
- **Les objectifs de la Map étaient pertinents et partagés par la CFDT**, mais le contenu est en-dessous des enjeux : réforme de l'organisation de l'administration de l'État exclusivement, logique comptable prédominante, décentralisation enlisée.
- Les agents de la fonction publique souffrent de la **perte de sens de leur travail, de restructurations non concertées** qui pèsent sur l'exercice des missions et d'un dialogue social qui peine à se mettre en place en particulier sur les incidences de la Map. Pourtant la confrontation des attentes des usagers et des territoires avec les réalités vécues par les agents est à la base de la réussite de la modernisation de l'action publique.
- Seule **une approche globale de l'effectivité de l'action publique**, au niveau national et local, permettra de dégager des priorités et d'inscrire l'action publique dans le long terme.

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Conforter l'action publique, élément phare du lien social** et de l'attractivité des territoires, en effectuant **des choix en termes de priorités et d'organisation**.
- **Se donner les moyens d'une action publique modernisée**, orientée sur la réponse aux besoins des usagers et des territoires, construite dans un souci de dialogue permanent avec les acteurs de la société civile et les personnels qui la mettent en œuvre.

PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Définir les conditions du dialogue** entre les acteurs de la société civile, les concepteurs de politiques publiques et opérateurs de services publics pour construire l'action publique du XXI^e siècle : **le commissariat général à la stratégie et à la prospective doit se saisir du sujet pour associer la société civile à la réflexion et dégager des priorités**.
- **Instaurer un dialogue social et sociétal** dans les territoires autour des effets attendus.
- **Mener une évaluation préalable des politiques publiques** et se doter d'objectifs et de principes communs. Il est urgent de dépasser la seule logique comptable.

- **Repenser l'organisation administrative et politique du pays pour garantir efficacité et accessibilité.**
Il est urgent de réussir une nouvelle étape de la décentralisation qui soit ambitieuse et organise la clarification des compétences. Elle doit aussi organiser la coopération entre les acteurs des territoires.
 - Rationalisation des organisations, des structures, des acteurs
 - Simplification des normes et procédures pour les usagers et les agents
- **Répondre aux besoins des usagers avec une action publique accessible à tous.** Distance et difficulté de compréhension des procédures sont autant de freins qui créent des tensions entre usagers et agents.
 - L'utilisateur doit être replacé au centre du service public.
 - L'Accessibilité des services publics sur le territoire doit reposer sur la mise en synergie de l'ensemble des acteurs via des maisons de services publics.
 - Il faut analyser les particularités du territoire pour mettre en place les services publics cohérents

Des agents acteurs des changements

La fonction publique est un des principaux opérateurs de services publics et d'action publique. Les agents sont amenés à des adaptations continues aux évolutions des missions à conduire, dans un contexte budgétaire contraint. **Qualité de l'action publique, qualité de vie au travail pour les agents, qualité du dialogue social avec eux sont intimement liés.**

- **Le dialogue social doit être un outil de transformation de l'action publique.** Les agents et leurs représentants doivent pouvoir discuter, partager et mettre en œuvre les objectifs de l'action publique et de ses modalités d'organisation au plus près des collectifs de travail.
 - Des négociations sur l'organisation et les conditions de travail négociées au plus près des collectifs.
 - Des plans de formations concertés pour tous les agents.
 - Reconnaissance de l'expertise des agents sur les processus mis en œuvre et sur l'organisation du travail qui en découle
- **L'agenda social « Fonction publique »** doit être complété et précisé sur la recherche d'une bonne qualité de vie au travail, **notamment par la traduction des avancées de l'accord sur la Sécurisation de l'emploi** (protection sociale complémentaire, sécurisation des parcours professionnels, lutte contre la précarité) ainsi que sur la gestion des âges et sur la mise en œuvre d'une politique dynamique de gestion des ressources humaines, qui reconnaisse les compétences et qualifications des agents.

TABLE RONDE 6

L'EUROPE SOCIALE

CONSTATS

- **L'Union européenne peine à promouvoir un nouvel équilibre entre stabilité monétaire et maîtrise des dettes** publiques d'une part et développement économique, réduction du chômage et progrès social d'autre part. Difficultés de l'Europe et difficultés internes à la France se cumulent pour alimenter une spirale récessive.
- **Le contexte de concurrence sociale entre États membres** met nos systèmes sociaux en danger comme le montrent par exemple la situation dans la filière viande ou les conditions d'emploi dans le bâtiment et les transports.
- **La concurrence fiscale** permet à des grands groupes de jouer sur « l'optimisation fiscale », ce qui induit des distorsions et, jointe à l'évasion fiscale, réduit la capacité d'action des pouvoirs publics.
- Le taux de chômage ne cesse d'augmenter, notamment chez les jeunes.
- L'Europe, en dépit des progrès en matière de gouvernance économique, manque de transparence et bon nombre de ses citoyens la perçoivent de plus en plus comme source de leurs difficultés.

OBJECTIFS DE LA CFDT

- **Renforcer le socle social européen ;**
- **Réduire la concurrence fiscale, combattre la fraude et l'évasion fiscales ;**
- Conduire des politiques économiques coordonnées assurant la croissance et l'emploi ;
- Promouvoir le dialogue social et la négociation collective.

PROPOSITIONS DE LA CFDT

- **Renforcer le socle social européen :**
 - Garantir dans tous les pays de l'Union, soit par la loi, soit par la négociation, **un niveau de salaire minimum équivalent à terme à 60% du salaire médian.**
 - **Améliorer l'application de la directive Détachement sur la base du principe** « à travail égal, salaire égal sur le même lieu de travail » :
 - o par la mise en place d'un corps spécialisé d'inspecteurs du travail sur le détachement et la mobilité transfrontière ;
 - o en faisant en sorte que la nouvelle Directive d'application intègre une meilleure définition du détachement, la possibilité d'exercer des contrôles, la responsabilisation des maîtres d'ouvrage dans la chaîne de sous-traitance dans tous les secteurs professionnels.
 - **Permettre l'inclusion de clauses sociales et environnementales dans les appels d'offre** de marchés publics.
 - Intervenir auprès de la Commission européenne pour qu'elle propose **une Directive en matière de restructurations industrielles à l'échelle européenne**, reprenant la résolution du Parlement européen.
 - **Travailler sur la convergence au niveau européen des systèmes de protection sociale** : mode de financement, qualité des prestations, efficacité globale, ...

- **Progresser dans l'harmonisation fiscale**
 - Parvenir à une assiette commune d'imposition des entreprises, avec un taux minimum de 25%.
 - Mener une politique européenne déterminée pour lutter contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale.
- **Conduire des politiques économiques coordonnées assurant la croissance et l'emploi**
 - S'appuyer sur l'initiative européenne en faveur de l'emploi des jeunes, en associant les partenaires sociaux à sa mise en œuvre.
 - Mettre en place des moyens pour des investissements sur des politiques industrielles coordonnées au niveau européen, orientées sur le développement durable : énergies renouvelables, efficacité énergétique, transport durable, infrastructures, recyclage, ...
 - Desserrer les contraintes sur le calendrier d'assainissement des finances publiques pour sortir de la récession.
 - Veiller à ce que le cadre budgétaire pluriannuel 2014-2020, permette une marge d'adaptation en fonction de l'évolution du contexte économique et des choix politiques qui seront faits dans la nouvelle législature.
- **Promouvoir le dialogue social et la négociation collective**
 - Mettre en place un suivi des relations sociales et un soutien à la négociation collective en Europe, de manière à garantir la couverture des salariés européens par des accords collectifs et permettre au dialogue social de jouer un rôle central dans la conduite des réformes nécessaires.
 - Engager une réflexion pour asseoir une vision au niveau européen sur le statut de l'entreprise, son mode de gouvernance, sa structuration, les modes de coopération et/ou sa relation avec la sous-traitance.
 - Au vu des résultats de la négociation actuellement en cours sur ce la participation des partenaires sociaux à la gouvernance économique, assurer la mise en œuvre tant au niveau européen qu'au niveau national.

L'Europe est l'échelon incontournable pour tracer les voies d'un retour à la croissance et d'un développement durable.

Les travaux de cette table-ronde doivent alimenter les propositions que le gouvernement français portera au sein du Conseil européen.

La création du groupe de travail des partenaires sociaux français et allemands sur la compétitivité et l'emploi des jeunes est un point d'appui dans la recherche de convergences au niveau européen. Une initiative qui pourrait être élargie à d'autres Etats ou menée sur certains secteurs économiques.

Il est vital d'articuler débat politique national et européen, rôle des partenaires sociaux et rôle des Etats de façon à rendre les choix européens plus transparents et donner corps au débat démocratique en Europe.