

Le pacte social de la CFE-CGC





Rédaction : Service Europe, Emploi, Formation et Travail et Service Économie et Protection sociale de la CFE-CGC

Conception et relecture : Service Communication CFE-CGC

Mars 2012

Les Français ne sont pas optimistes. La crise a aggravé la situation de nombre d'entre eux.

Du fait de la mondialisation de l'économie, la concurrence s'est accrue et, avec elle la recherche effrénée de la rentabilité et de la profitabilité. Sous prétexte de compétitivité les entreprises conduisent des adaptations permanentes, réorganisent leurs établissements et considèrent les emplois comme une simple variable d'ajustement.

L'appartenance à l'Union européenne est diversement appréciée. Le rôle de l'État a changé. Le pouvoir d'achat des Français est sans cesse tiré vers le bas. Le salaire est menacé par les ravages de l'individualisation totale et les incertitudes des parts variables. L'encadrement n'a, à son tour, plus les moyens d'accéder à un logement en centre-ville.

Notre système de protection sociale, bâti en 1945, permet à chacun de contribuer selon ses moyens et de recevoir selon ses besoins. Aujourd'hui ce système doit répondre à de nouveaux défis et plus particulièrement celui de son financement. Retraite, assurance-maladie, assurance chômage, santé au travail posent les questions de la remise à plat du système qui souffre de la trop faible croissance des salaires et du vieillissement de la population.

Entre les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail et celles du maintien dans l'emploi des salariés quinquas, la vie active est trop courte, faite d'allers-retours entre l'emploi, le chômage, la formation. Nombreux sont ceux qui, pour remédier à cette situation, prône la flexicurité. Les salariés sont loin de ressentir leur vie professionnelle et droits sociaux comme sécurisés. La crise économique et financière avive les peurs individuelles et collectives et attise les insécurités.

Nous voyons bien, à travers les enquêtes d'opinions les exigences qui s'expriment. Elles traduisent des aspirations sociales, environnementales ou démocratiques fortes, une volonté de démocratie participative.

Autant de questions qui attendent des réponses, mais des réponses partagées pour construire ensemble un pacte social. C'est le résultat de plus de 28 000 réponses à l'enquête « Nouveau dialogue » de la CFE-CGC.

Nous avons fait le choix de redonner la parole au terrain pour construire nos positions en tenant compte de la volonté et des préoccupations de nos adhérents et de nos militants mais aussi d'un public plus large, une gouvernance participative et constructive.

La loi du 20 août 2008 est intervenue, pour rénover le dialogue social, pour renforcer la légitimité des partenaires sociaux, parce que c'est dans cette interaction, État, partenaires sociaux, que le modèle social français s'est construit. C'est aussi dans cette interaction qu'il doit évoluer, que nous devons le moderniser et l'adapter pour le consolider et le pérenniser. C'est la voie choisie avec détermination par la CFE-CGC. Elle en est une partie prenante et elle compte le rester durablement.

La CFE-CGC, en partenariat avec l'Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale (ODIS) a lancé une grande consultation en ligne pour **donner la parole à tous, pour Redonner du Sens à l'Entreprise et la Société**. Les résultats de cette consultation ont été présentés et débattus lors de **forums débats** organisés en région par la CFE-CGC pour aboutir aujourd'hui à la rédaction de notre pacte social. Des 28 172 contributions, ressortent quatre thèmes prioritaires : l'emploi, l'éducation, la ré-industrialisation et le partage de la valeur ajoutée dont les candidats doivent s'emparer.

Il y a urgence à donner du sens, si nous ne voulons pas que le délitement ressenti aujourd'hui prenne davantage d'ampleur. Pour la CFE-CGC la RSE signifie, **«Redonner du Sens Ensemble»**,

- « Redonner du Sens à l'Existence »
- « Redonner du Sens à l'Entreprise »
- « Redonner du Sens à l'État ».

Vous en trouverez les détails et les propositions dans ce document. C'est le résultat d'une consultation dont le nombre de réponses justifie la nécessité si non de les prendre en considération, au moins de bien les appréhender pour répondre.

Bernard Van Craeynest
Président de la CFE-CGC

Sommaire

Les quatre thèmes prioritaires

L'emploi

Favoriser l'emploi en sécurisant l'entrée dans le marché du travail	8
Emploi et sécurisation des parcours	8
Favoriser le retour à l'emploi en accompagnant le salarié	8
Coordonner les politiques publiques de l'emploi	8

L'éducation

L'école	16
L'enseignement supérieur	16

Le partage des richesses

Taxer les transactions et produits financiers.....	26
Mettre en place une imposition plus juste	26
Favoriser une répartition plus juste des richesses au sein des entreprises	26

La ré-industrialisation

Faciliter les implantations industrielles	32
Favoriser le maintien des industries en France.....	32
Renforcer la compétitivité des entreprises et produits français	32
Mettre en place une politique de ré-industrialisation	32
Créer un label « Qualité France » et faire évoluer la gouvernance	32
Soutenir les activités industrielles à fort potentiel de développement.....	32
Développer les exportations	32

Les autres thèmes à traiter

Logement

Généraliser la diffusion de la Garantie des risques locatifs et supprimer la Garantie locative individuelle	42
Revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'Action logement	42
Ne pas entraver la mobilité géographique	42
Libérer du foncier	42
Sécuriser l'accèsion à la propriété	42
Redonner du pouvoir d'achat par le logement	42
Redonner du poids au Pass-Travaux spécifique	42

Retraite

Instaurer un bouclier retraite	46
Permettre le cumul emploi et retraite de réversion	46
Valider les droits à retraite, les années d'études et les stages des jeunes générations	46

Maladie

Limiter le reste à charge	49
Dépenser mieux	49
Promouvoir une meilleure offre de soins sur tout le territoire	49
Promouvoir la santé au travail.....	49

Dépendance

Créer un 5 ^{ème} risque de Sécurité sociale	54
--	----

Famille

Accorder un droit aux prestations pour toutes les familles	56
Simplifier les règles	56
Concilier activité professionnelle et vie familiale.....	56
Accompagner les jeunes	56

Financement de la protection sociale

Créer une véritable cotisation sociale sur la consommation	60
Supprimer les exonérations de charges dont l'efficacité en termes d'emploi n'est pas prouvée	60

Formation professionnelle

Garantir l'accès à la formation professionnelle à tous.....	62
Développer l'alternance	62
Développer la formation différée qualifiante	62
Restaurer la confiance entre les acteurs finançant la formation professionnelle	62

L'emploi

- Favoriser l'emploi en sécurisant l'entrée dans le marché du travail
- Emploi et sécurisation des parcours
- Favoriser le retour à l'emploi en accompagnant le salarié
- Coordonner les politiques publiques de l'emploi

Favoriser l'emploi en sécurisant l'entrée dans le marché du travail

- Le CDI : la règle
- Les autres formes d'emploi : l'exception
- L'égalité professionnelle

Le CDI : la règle

La CFE-CGC souhaite que le CDI tel que nous le connaissons aujourd'hui reste la forme contractuelle privilégiée pour les salariés et que les recours aux CDD, à l'intérim et à toute forme d'emploi précaire soient strictement encadrés et contrôlés pour éviter que le salarié devienne la seule variable d'ajustement économique des entreprises pour pallier leurs défaillances. Ainsi, toutes les propositions tournant autour d'un contrat de travail unique, qui ne viseraient qu'à faciliter la rupture du contrat de travail du salarié et à simplifier la procédure de licenciement économique n'ont aucune chance de favoriser l'emploi.

Les autres formes d'emploi : l'exception

Les recours aux différentes formes d'emploi comme le portage salarial ou l'auto-entreprenariat, voire les groupements d'employeurs, bien que pouvant représenter un certain intérêt dans des cas précis, ne doivent pas devenir la norme et être généralisés. Une des dérives constatées aujourd'hui par la CFE-CGC est que ces statuts dérogatoires servent le plus souvent d'alibi pour exclure les salariés du champ d'application de certaines -voire de la totalité- des dispositions du Code du travail. La démultiplication de statuts dérogatoires, de nouveaux types de relations contractuelles à cheval sur plusieurs régimes, ne fait qu'embrouiller un peu plus les pistes et nous empêche de réfléchir à une solution économique et sociale globale, stable et pérenne, tant pour les salariés que pour les entreprises.

L'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle et la mixité professionnelles doivent être une réalité dans l'entreprise, grâce à la volonté de tous. Les nombreuses lois qui régissent ce sujet devraient aboutir à une égalité salariale, avec des sanctions accrues. Le rattrapage des écarts salariaux, et la disparition du « plafond de verre » constituent un enjeu prioritaire pour la CFE-CGC. Les promotions doivent être plus nombreuses afin que **les femmes accèdent à toutes les strates de l'entreprise et surtout aux plus hautes instances en perçant le plafond de verre**. La conciliation des temps de vie privée et professionnelle est le 3^{ème} axe à négocier afin que toutes et tous vivent bien dans l'entreprise. Des indicateurs chiffrés et précis sur ces trois domaines doivent être mis en place.

La question salariale est, pour la CFE-CGC, la pièce maîtresse de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. L'atteinte de cet objectif permettrait de résoudre d'autres déséquilibres, tel par exemple l'usage quasi exclusivement féminin du congé parental d'éducation (avec les conséquences sur la carrière professionnelle des femmes que chacun connaît).

Malgré de nombreuses interventions législatives et réglementaires, l'inégalité structurelle demeure.

La CFE-CGC estime nécessaire de sanctionner financièrement les entreprises ne remplissant pas leurs obligations en matière d'égalité salariale.

S'il est possible de considérer que la négociation sur l'égalité professionnelle est utile au niveau de l'entreprise, la situation est beaucoup plus nuancée au niveau de la branche. En dépit d'une amélioration à ce niveau (le volume d'accords augmentant), « la thématique de l'égalité professionnelle [...] reste insuffisamment traitée au niveau de la branche ».

Pour la CFE-CGC, il faudrait redynamiser la négociation collective de branche et en faire un véritable niveau de régulation normative de la thématique de l'égalité professionnelle.

Emploi et sécurisation des parcours

- Le compte individuel social
- Le maintien du lien social en cas de baisse d'activité

Le compte individuel social

Cette proposition s'inscrit pleinement dans l'idée de sécurisation des parcours professionnels.

La CFE-CGC proposait dès 1999 la création « d'un compte épargne de temps » à l'image du compte individuel social proposé par le CAS. Ce compte opposable à l'employeur et transférable d'un employeur à l'autre a pour objet de financer des parenthèses professionnelles (formation, temps partiel y compris en fin de carrière, congé parental, congé sabbatique...).

Ce compte est un compte individuel de droits portables attachés à la personne du salarié (CET, DIF...). Le mode de fonctionnement de ce dispositif serait semblable au Compte épargne temps (CET).

Pouvoir financer des actions d'aménagement du temps de travail, de formation avec maintien de rémunération constitue un outil d'anticipation des évolutions technologiques et permet des reconversions professionnelles, assure les transitions, et sécurise le salarié en préservant ses droits acquis.

Le maintien du lien social en cas de baisse d'activité

En cas de baisse d'activité, la CFE-CGC prône le maintien du lien social entre le salarié et l'entreprise mais pas à n'importe quel prix. La CFE-CGC propose des mesures concrètes pour favoriser le maintien dans l'emploi tout en sécurisant les droits des salariés:

- **Le chômage partiel :**

Pour la CFE-CGC, **la mise en chômage partiel n'est pas une mesure anodine**, il ne s'agit pas d'un outil de gestion des ressources humaines de l'entreprise. L'UNÉDIC et l'État n'ont pas vocation à financer la politique RH des entreprises qui recherchent de la flexibilité.

Pour les rendre plus utilisables par les entreprises et acceptables par les salariés, la CFE-CGC estime nécessaire **d'unifier les différents dispositifs de chômage partiel autour de l'APLD** qui offre une meilleure indemnisation pour le salarié et qui engage l'employeur dans le maintien dans l'emploi des salariés touchés par l'activité réduite. Cela permettra de simplifier le chômage partiel et de le rendre plus lisible.

Par ailleurs, la CFE-CGC demande **une meilleure articulation entre la formation professionnelle et le chômage partiel**. La CFE-CGC estime qu'il est nécessaire d'utiliser ces périodes pour engager des actions de formation. Il est donc nécessaire de mettre en place tous les moyens et dispositifs permettant de faciliter ces formations via les OPCA et le FPSPP ainsi que de rendre leur accès plus rapide et plus modulable.

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

- **Les accords emploi compétitivité :**

Le gouvernement et le MEDEF proposent la possibilité de négocier des accords prévoyant de baisser ou d'augmenter le temps de travail en fonction des commandes de l'entreprise en contrepartie de la sauvegarde de l'emploi.

La CFE-CGC n'acceptera cette proposition qu'à certaines conditions qui devront être légalement prévues :

- l'ouverture d'une telle négociation ne **doit être possible que si les partenaires sociaux locaux (à la majorité absolue) estiment que le chômage partiel n'est pas adapté** à la situation économique de l'entreprise ; il ne sera traité dans cette négociation que de la GPEC défensive.
- Ces accords ne peuvent être prévus que pour **une durée déterminée (2 ans) avec une clause de suivi** au minimum tous les six mois et des indicateurs de suivi fixés dans l'accord.
- **Une partie du pouvoir d'organisation de l'employeur est neutralisé.** Il s'engage pendant la période d'application de l'accord à :
 - ne pas recourir à des contrats de travail précaires,
 - ne pas externaliser les activités,
 - ne procéder à aucun licenciement.
- L'accord compétitivité-emploi **doit être mis en place dans les entreprises dès lors qu'il y a une majorité absolue d'engagement des organisations représentatives dans l'entreprise**, ayant donc obtenu plus de 50 % des voix dans l'entreprise. Dans les branches, pendant la période transitoire, la majorité absolue des signataires est requise. À la fin de la période transitoire, la mise en place d'un tel accord dans la branche nécessitera la majorité absolue également, soit plus de 50 % des voix.

- L'accord compétitivité-emploi devra intégrer les dispositions légales déjà prévues dans le cadre des accords de méthode (information-consultation du CE/DP).
- Lorsque **l'entreprise renoue avec les bénéfices, les droits des salariés sont réglés sur la situation antérieure à la période du pacte compétitivité-emploi** (primes de licenciement, CET, DIF, droits transférables).
- Prévoir également, que les droits au chômage des salariés soient basés sur les ressources d'avant compétitivité emploi.
- L'employeur doit également s'engager à investir dans l'outil de production.
- Définir l'ordre des priorités soumises à baisse des salaires : RTT ; CET, 13^{ème} mois.
- Il est très important que les entreprises aient une priorité nationale d'investissement en France.
- C'est pourquoi, la CFE-CGC demande que les entreprises qui ferment des usines après avoir reçu des aides d'une région ne puissent recevoir lors d'une nouvelle installation, une nouvelle aide régionale.
- La CFE-CGC suggère la création d'un indicateur national des aides régionales distribuées, qui dissuaderait des effets d'aubaine.

Favoriser le retour à l'emploi en accompagnant le salarié

- L'indemnisation chômage
- Le contrat de sécurisation des parcours
- Un service public de l'emploi efficace

L'indemnisation chômage

La CFE-CGC entend rappeler **l'importance du caractère assurantiel de notre système d'indemnisation du chômage. La CFE-CGC n'acceptera pas non plus de nouvelles mesures spécifiques catégorielles défavorables à l'encadrement.**

Pour la CFE-CGC, une indemnisation et accompagnement de qualité sont les bases d'une sécurisation des parcours professionnels efficace et les garants d'un retour rapide à l'emploi, et donc d'une baisse du chômage à long terme.

Le contrat de sécurisation des parcours

La CFE-CGC a soutenu la fusion des dispositifs CTP/CRP. Cependant, **la CFE-CGC estime que l'accompagnement renforcé du CSP peut être fourni à des publics autres que les seuls licenciés économiques.**

Au regard de la montée en puissance de la rupture conventionnelle et notamment pour les seniors, on assiste à une dérive de la rupture conventionnelle qui vient en remplacement du licenciement, ces salariés devraient pouvoir bénéficier de l'accompagnement renforcé proposé dans le CSP.

Un service public de l'emploi efficace

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

Afin de concentrer les axes de son déploiement autour de ses savoir-faire traditionnels, pour plus d'efficacité, Pôle emploi devrait revoir l'ensemble de ses délégations, sous-traitances avec les opérateurs privés, l'AFPA, l'APEC, afin d'éviter les doublons de traitement des demandeurs d'emploi (apprentis, seniors, cadres...).

La CFE-CGC considère que la fusion de Pôle emploi ne sera terminée que lorsque son fonctionnement sera amélioré dans un objectif d'efficacité pour les demandeurs d'emploi.

La CFE-CGC estime que l'État doit s'engager et investir plus fortement dans Pôle emploi, ce qui n'est malheureusement pas le cas à l'heure actuelle au regard du nombre de demandeurs d'emploi par conseiller (150-200).

La CFE-CGC considère que le service fourni par Pôle emploi doit s'adapter et répondre de manière précise à la situation et aux besoins du demandeur d'emploi, notamment en matière de formation professionnelle. La CFE-CGC rappelle que l'AFPA a des compétences et une expertise reconnues dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi, son savoir-faire dans l'orientation ayant malheureusement été mal externalisé au sein de Pôle emploi et donc mal valorisé.

Coordonner les politiques publiques de l'emploi

- Des aides publiques pérennes
- Des aides répondant aux besoins des territoires

Des aides publiques pérennes

Les politiques publiques de l'emploi (aides à l'embauche, soutien à certains secteurs, en particulier ceux non marchands) ont une grande importance dans la création d'emploi. **Mais ces politiques doivent être pérennes, afin d'éviter un phénomène de « stop and go » que l'on a pu voir dans certains secteurs qui bénéficiaient d'un soutien de l'État** (le secteur du photovoltaïque).

Des aides répondant aux besoins des territoires

De plus, les politiques publiques de l'emploi menées au niveau territorial doivent correspondre aux besoins réels du territoire. Pour cela, la CFE-CGC **estime nécessaire de développer la GPEC territoriale et de coordonner tous les résultats de ces GPEC territoriales**. Cette nécessité de coordination permet d'avoir une vision d'ensemble et de mener une politique nationale cohérente pour éviter que chaque région agisse sur son territoire sans se préoccuper de ce que fait ou ce dont a besoin la région voisine.

La CFE-CGC constate également que nous sommes confrontés à un Monopoly des aides régionales, qui conduit à assister à la fermeture de site coïncidant avec l'arrêt des aides régionales et dans le même temps, l'ouverture dans une autre région du même site bénéficiant d'une aide de cette nouvelle région.

La CFE-CGC n'accepte pas ces délocalisations au sein même de la France. Cela renforce le besoin de coordination entre les régions, le contrôle du versement des aides publiques et la sanction de tels comportements.

L'éducation

- L'école
- L'enseignement supérieur

L'école

- La question de l'autonomie des établissements
- La mixité
- La carte scolaire comme régulateur
- Les activités culturo-sportives facteur de réussite
- La prise en charge du handicap
- Une réforme initiale et l'affectation des enseignants
- La mission d'enseignement
- Des salaires augmentés et des carrières revalorisées
- Le renouvellement de l'approche pédagogique
- L'éducation prioritaire
- La voie professionnelle et technologique en formation initiale

La question de l'autonomie des établissements

Notre Confédération voit dans la volonté de rendre autonome les établissements scolaires la poursuite de ce qui se joue déjà au niveau des universités.

Nous sommes certes favorables à une autonomie qui se traduirait par une capacité à développer des projets innovants, en lien avec les quartiers et les associations culturelles, sportives et sociales notamment, voire à introduire une certaine latitude dans le « recrutement » local d'enseignants volontaires disposant de compétences spécifiques.

Pour autant, à l'heure actuelle la menace d'une éducation à plusieurs vitesses est bien réelle. Si l'autonomie signifie une autonomie budgétaire partielle (comme pour les universités qui s'orientent avec la LRU vers une forme de privatisation de l'enseignement supérieur) et une forme de retrait de l'État du système éducatif, nous y sommes opposés et nous considérons au contraire que l'éducation doit être une priorité nationale. Nous défendons l'école publique, l'école pour tous, celle qui se doit d'être un instrument de lutte contre les inégalités de toutes natures.

Par ailleurs, l'Éducation nationale en matière de gouvernance souffre de la complexité d'une structure trop centralisée qui peine à prendre les bonnes orientations favorisant ainsi les inégalités.

Elle devrait au contraire préserver une cohérence nationale en matière d'éducation en privilégiant les initiatives et l'adaptation aux caractéristiques locales, en remettant l'école au cœur de la société, comme vecteur d'insertion sociale et professionnelle.

En outre, nous souhaitons que le cahier des charges des conseils d'administration soit revu dans cette optique et que les sanctions prévues pour les élèves soient « éducatives » et définies dans le règlement intérieur des établissements.

La mixité

Nous sommes en faveur du développement d'une mixité sociale et culturelle dans les territoires, dans les établissements et les classes comme levier à la reconstruction d'un même droit à l'éducation pour tous. La mixité est une nécessité sociétale. Toutes les évolutions des dernières décennies en ces domaines ont contribué à « ghettoïser » les différentes composantes de la société. Le recul de l'école publique en termes de moyens ainsi que les différentes décisions prises dans ce domaine ont favorisé la balkanisation sociétale et sont responsables du blocage de l'ascenseur social. Il faut donc travailler sur l'aménagement des territoires qui est un facteur important de la réussite scolaire.

Nous souhaitons lutter contre les discriminations sociales et à ce titre il nous semblerait nécessaire d'engager une réflexion sur le port de « l'uniforme » dans le primaire et le secondaire.

La carte scolaire comme régulateur

La carte scolaire doit participer à la régulation de cette mixité sociale. En effet, l'assouplissement de la carte scolaire a contribué à fragiliser davantage les collèges en ZEP et les collèges hors ZEP des quartiers défavorisés. Ces établissements ont vu leurs effectifs baisser au profit d'autres établissements. On assiste alors non seulement à la dégradation des conditions d'apprentissage et d'enseignement et de manière corolaire à une augmentation de l'échec scolaire. Pour autant, en tant que parents d'élèves on ne peut que comprendre les stratégies de contournement qui visent à obtenir pour son enfant la meilleure éducation possible en lui faisant quitter l'établissement qu'on juge inapte à remplir sa fonction. Aussi, l'école doit retrouver ses lettres de noblesse pour que chaque enfant puisse intégrer un établissement, public ou privé, de proximité avec la garantie d'une même qualité de l'offre de formation et des conditions d'apprentissage.

Les activités culturo-sportives facteur de réussite

Nous estimons que l'intégration d'un corpus d'heures significatif dédiées aux activités culturo-sportives dans le secondaire permettrait en partie de lutter contre l'échec scolaire, la violence et l'incivilité. En effet, des expérimentations prouvent que ce biais permet à des jeunes de renouer avec le système scolaire et d'être dans une nouvelle dynamique qui ne soit plus synonyme d'échec. Au-delà de cette problématique spécifique, nous estimons nécessaire et salubre que ces activités fassent pleinement partie du programme scolaire pour l'ensemble des élèves. Nous pensons que la priorité de mise en œuvre devrait concerner les établissements implantés dans des zones d'éducation prioritaire (Réf texte du Ministère de l'Éducation nationale : « Les activités sportives et culturelles sont privilégiées pour l'éducation à la citoyenneté et pour rompre l'isolement des établissements, tout comme les technologies d'information et de communication, et les « pôles d'excellence » - pôles scientifiques, sportifs, parrainage par des étudiants - en ZEP et REP »). D'une manière générale, les établissements doivent être encouragés et soutenus dans la voie du développement de partenariats avec les établissements à caractère sportif ou culturel proches et les collectivités qui ont la possibilité de contribuer, à divers titres, à la mise en œuvre de ces activités. Nous proposons la création d'un poste de référent par établissement, positionné spécifiquement sur cette mission, mais également en charge des relations avec les entreprises et branches professionnelles. Ce recrutement pourrait également être ouvert aux non fonctionnaires (comme c'est le cas pour les postes de conseillers formation continue auprès des GRETA) et se faire au niveau des académies via des contrats de droit privé.

La prise en charge du handicap

Concernant les enfants porteurs d'un handicap, les AVS « Auxiliaires de vie scolaire » sont de moins en moins nombreux dans les classes et il n'est pas rare que l'enseignant lui-même en assume seul la prise en charge. Nous estimons que chacun de ces enfants doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté qui prend en compte ses particularités tout en permettant la scolarisation dans un établissement « classique ». Par ailleurs, il est à noter que ces personnels, dont le nombre a toujours été insuffisant, sont recrutés sur des emplois précaires, sans professionnalisation de la fonction, ni véritable statut en terme de métier. Au regard du rôle essentiel qu'ils jouent auprès des enfants, leurs conditions de travail (y compris concernant la rémunération) sont inacceptables. Nous souhaitons que ce métier soit reconnu et valorisé.

Une réforme de la formation initiale et de l'affectation des enseignants

Sans entrer dans le détail du cursus de formation initiale, nous pensons que les jeunes enseignants ne sont pas préparés à la réalité du métier et ne disposent pas des outils qui leur permettraient d'y faire face. Un corpus d'heures de formation devrait systématiquement être dédié à la gestion de classes, la pédagogie, la sécurité, la prévention... Il est également indispensable que des stages suffisamment longs soient organisés, sous la responsabilité et au sein d'une classe gérée par un professeur aguerri. Selon nous, l'affectation dans des établissements dits difficiles devrait faire l'objet d'une formation renforcée et spécifique en amont - celle dite de professeurs spécialisés - idéalement sur la base du volontariat et en contrepartie d'une prime ou avancée de carrière significative. Par ailleurs, il serait souhaitable de revoir l'organisation de l'année de stage qui suit l'obtention du concours car suite à la réforme de la maîtrise les nouveaux professeurs sont pratiquement à temps complet devant les élèves. Cette année est décisive pour la titularisation et il nous semble donc important de réunir les conditions de réussite en allégeant sensiblement le service devant les élèves.

La mission d'enseignement

La mission première d'un enseignant n'est-elle pas d'enseigner ? Sachant que la transmission des savoirs intervient dans un second temps, dans les établissements difficiles en particulier, c'est bien une mission éducative qui en premier lieu fait le quotidien des enseignants et elle mérite d'être appréciée à sa juste valeur et préservée. Nous estimons que la mise à disposition de lieux dédiés pouvant permettre un travail collaboratif de l'équipe enseignante et éducative (ce qui nous semble fondamental à la fois pour une mutualisation des pratiques pédagogiques, une démarche réflexive sur les contenus disciplinaires, une cohésion autour d'un projet d'établissement fort mais aussi afin de mieux suivre et accompagner les élèves les plus en difficultés par la mise en place concertée d'actions palliatives) ou encore de recevoir un élève ou des parents d'élèves dans certains cas problématiques peut apporter une vraie plus-value. En revanche, il convient d'être extrêmement prudent dans l'analyse du temps de travail des enseignants car un raccourci aurait des conséquences désastreuses pour un métier qui suscite de moins en moins les vocations : le temps de travail d'un enseignant ne peut en aucun cas se confondre avec son temps de travail en présentiel devant élèves et la réflexion doit partir de ce postulat. Le temps de préparation des cours, des progressions des séquences pédagogiques, des corrections de copies... ainsi que l'ensemble des sollicitations administratives qui mobilisent du temps sont à prendre en compte. S'il est important d'intégrer de nouvelles façons de travailler, cela ne doit pas signifier de dégrader davantage les conditions de travail des enseignants.

Nous souhaitons également que les enseignants, en fonction des matières qu'ils enseignent, se voient offrir la possibilité d'effectuer un ou plusieurs stages en entreprise afin d'être plus au fait des attentes du monde économique. À ce titre nous pensons qu'il serait intéressant que chaque établissement puisse disposer d'un référent qui aurait notamment en charge de développer les partenariats avec les entreprises (confère les activités culturo-sportives facteur de réussite).

Des salaires augmentés et des carrières revalorisées

Via un projet d'arrêté et de décret relatif à « l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale » - dont les dispositions s'appliqueraient à la rentrée 2012 et en janvier 2015 pour les entretiens professionnels - l'évaluation des enseignants, et en conséquence la progression de carrière, seraient confiées en grande partie au « supérieur hiérarchique direct » (soit le chef d'établissement ou son adjoint dans le secondaire et l'IEP dans le primaire). S'il est souhaitable que la question de l'évaluation des enseignants soit réinterrogée, nous pensons que l'impartialité et l'objectivité, éléments de base à tout procédé évaluatif, serait mise à mal de par la trop grande proximité existant entre un chef d'établissement et ses enseignants. Selon nous, même si le système actuel d'inspection mérite indéniablement d'être amélioré du point de vue de son efficacité, nous sommes convaincus que cette réforme ne saurait apporter une amélioration qualitative de l'évaluation.

Si une indemnité est prévue sur les postes d'enseignants ECLAIR, sur la question des salaires en général, il nous semble que les progrès ont été insuffisants en particulier au regard des nouvelles exigences de niveau d'études pour l'accès aux concours : validation d'un master 2 ou niveau équivalent. Ce niveau d'études correspond dans le monde de l'entreprise à un statut cadre auquel une rémunération minimum doit correspondre. Aujourd'hui encore nous sommes loin d'un niveau de rémunération correct pour le corps enseignant.

Le renouvellement de l'approche pédagogique

Nous souhaitons remettre les matières fondamentales comme l'écriture, le calcul, l'orthographe, et le civisme en position centrale dans les apprentissages, avec une exigence d'acquisition afin de ne plus laisser les lacunes s'accumuler tout au long des parcours scolaires.

La pédagogie doit être adaptée à l'hétérogénéité des élèves, cela implique une structuration et un développement de la formation continue du corps enseignant. L'hétérogénéité concerne à la fois le niveau scolaire (des cours renforcés ou des parcours différenciés dans les matières où sont détectées les difficultés), la dimension sociale et culturelle (accompagnement et dispositifs d'aide), la volonté d'apprendre et le dialogue permanent sur les enjeux, les possibilités réelles de promotion sociale offerte par l'école.

Nous souhaitons également développer des méthodes d'enseignement plus interactives pour le primaire et le secondaire, notamment via les outils multimédias, et ludiques pour ce qui concerne le primaire.

Dans le primaire, la généralisation du livret personnel de compétences en 2008 aurait pu induire la suppression complète des notes car il rend compte de l'acquisition ou non des compétences du socle commun (évaluation sous une autre forme). Pourtant, les pratiques dans les établissements restent hétérogènes. Nous nous prononçons en faveur d'une harmonisation des pratiques qui permettrait d'évaluer, pour le primaire, en utilisant de manière systématique le livret personnel de compétences. Chaque enseignant devra alors pouvoir bénéficier d'une formation à l'utilisation de cet outil. En outre, lorsque la notation est utilisée, nous souhaitons qu'elle soit chiffrée sur 10 et non en alpha.

Nous sommes aussi favorables à la généralisation de la vie de classe et au développement du « contrat moral » avec les parents d'élèves qui doivent être mobilisés et sensibilisés comme partie prenante dans le processus éducatif. Les activités de remise à niveau et soutien doivent être obligatoires pour les élèves en difficulté. Il nous semble également important de prévoir du temps pour la réalisation des devoirs, en classe, ce qui peut participer à lutter contre les inégalités.

L'éducation prioritaire

L'éducation prioritaire doit s'intégrer aux CUS « Contrats urbains de cohésion sociale ». Nous rejoignons la proposition faite par le CESE quant à l'intégration systématique des dispositifs ministériels (à ce titre, il conviendrait d'en cesser la démultiplication et l'empilement), visant à favoriser la réussite des élèves, au sein des Contrats urbains de cohésion sociale afin de mieux coordonner les actions, de les rendre efficaces et lisibles.

Nous voulons une prise en charge systématique des jeunes sortis du système scolaire sans qualification via le développement de partenariats établissements scolaires/missions locales/collectivités territoriales/réseau associatif. La question du pilotage a également une importance déterminante et la définition précise des engagements de chacun des acteurs dans la mise en œuvre de ce projet. Nous souhaitons confier la mission d'accompagnement des jeunes aux missions locales notamment sous réserve que celles-ci disposent des moyens nécessaires à sa réalisation. Cela implique de pérenniser leur financement et de conforter leur positionnement sur ce champ de compétences.

La voie professionnelle et technologique en formation initiale

Les lycées professionnels accueillent encore plus de la moitié des jeunes en formation professionnelle initiale. Cette filière est perçue comme peu valorisante mais elle permet un accès à l'emploi relativement efficace. En effet, depuis la rentrée 1990, ses effectifs diminuent régulièrement : en 20 ans ils ont diminué de 47 300 (dont 8 800 entre 2008 et 2009).

En ce sens, elle doit également bénéficier de campagnes d'information, s'inscrire dans les propositions d'orientation faites aux jeunes et faire l'objet d'une actualisation voire une rénovation de ses programmes au regard des besoins du marché du travail.

La voie technologique dans sa globalité (dans l'enseignement secondaire avec les baccalauréats technologiques et les brevets de technicien – et dans l'enseignement supérieur avec les BTS, DUT, formations conduisant au titre d'ingénieur, et les formations de gestion et de commerce) joue un rôle d'ascenseur social et permet aux jeunes, au travers de la diversité des formations proposées, de trouver leur voie. Elle doit être soutenue et ses particularismes conservées.

D'une manière générale, nous pensons qu'il faut être attentif au développement de passerelles entre les différentes voies et cursus de formation afin, notamment, de faciliter les réorientations.

Dans la même logique, la CFE-CGC souhaite un renforcement des passerelles entre les entreprises et l'Éducation nationale notamment par la voie des comités paritaires nationaux afin de rendre plus interactifs les diplômes et filières professionnelles.

L'enseignement supérieur

- Compétences transversales et pré-professionnelles
- L'insertion professionnelle et l'orientation
- Les stages professionnels
- Les liens avec le monde économique
- Les IUT
- L'évaluation
- La dimension européenne et la mobilité

Compétences transversales et pré-professionnelles

Le travail de réflexion et de construction sur les compétences transversales et pré-professionnelles des référentiels de la nouvelle licence nous semble fondamental et donne une vraie visée professionnelle au diplôme. Un cahier des charges pourrait être utile aux universités sans pour autant leur retirer leur liberté d'innovation et d'adaptation aux publics qu'elles accueillent. Les référentiels de compétences ne doivent pas se limiter à une liste théorique de compétences qui doivent être obtenues, il faut les faire vivre pour les étudiants. En d'autres termes, à chaque compétence visée il faut faire correspondre un ou plusieurs modules de formation dans lesquels différents outils seront mobilisés afin de permettre une acquisition ciblée.

La CFE-CGC, dans le cadre de l'ANI « Accord national interprofessionnel » du 5 octobre 2009, a affirmé la nécessité de travailler sur la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles. Ce socle reprend en partie les compétences et les connaissances de la formation initiale sous statut scolaire qui relève de la responsabilité de l'Éducation nationale mais doit intégrer des éléments « professionnels ». Parmi ses autres missions, le Comité observatoire et certifications du CPNFP « Comité paritaire national pour la formation professionnelle », a en charge de travailler sur la définition de ce socle. Il est donc important de l'articuler avec les travaux en cours sur les référentiels. Les CPNE « Commissions paritaires nationales pour l'emploi » et les OPMQ « Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications » de branches pourraient également être judicieusement consultés afin d'avoir une véritable visibilité sur les contenus et la diversité des métiers.

L'insertion professionnelle et l'orientation

Nous souhaitons que l'ensemble des conseillers d'orientation des établissements puissent avoir une expérience en entreprise de trois mois à un an ou que la possibilité d'ouvrir ces postes à des salariés issus du privé fasse l'objet d'une réflexion (avec une formation pédagogique adéquate).

Il nous semble pertinent que l'ensemble des référentiels de formation pour le supérieur comporte l'exigence d'un corpus commun de compétences relatives à la thématique du projet professionnel, de l'intégration dans un milieu professionnel (être capable de situer une entreprise ou une organisation dans son contexte socio-économique, d'identifier les personnes ressources et les diverses fonctions d'une organisation, d'appréhender l'environnement hiérarchique et fonctionnel, de respecter les procédures, la législation et les normes en vigueur, d'avoir une approche des différents codes culturels et être sensibilisé à la déontologie) et de l'emploi (savoir rédiger un CV, établir son portefeuille d'expériences et de compétences, élaborer son projet personnel et professionnel, préparer un entretien, connaître les techniques de recherche d'emploi).

Notre Confédération est favorable aux dispositifs -quels qu'ils soient- permettant de répondre à la problématique études universitaires/insertion professionnelle sous réserve qu'une évaluation en soit faite. À ce titre, elle souhaite qu'un diagnostic soit effectué au sein des universités afin de connaître les difficultés et/ou la plus-value apportées par la mise en place des Bureaux d'aide à l'insertion (BAI). Concernant les personnels affectés, il conviendra d'être vigilant sur les compétences actualisées dont ils disposent sur le marché de l'emploi actuel et les évolutions envisagées mais aussi sur leur connaissance des réseaux (CCI, CMA, Pôle emploi, APEC...). Leur professionnalisation est essentielle pour qu'ils soient à même d'orienter les jeunes avec une vision complète du système et des formations existantes. Les étudiants doivent pouvoir s'appuyer sur leur expertise pour construire leur projet professionnel.

Les stages professionnels

Nous sommes favorables à ce que des stages en milieu professionnel soient intégrés à certains cursus de formation (pertinence à examiner au cas par cas) sous réserve qu'ils soient encadrés, en cohérence avec la formation initiale suivie et comptabilisés pour le droit à la retraite. Nous souhaitons d'une part lutter contre les stages abusifs et, d'autre part, que ces derniers soient, à partir d'un mois, rémunérés (comme défini par la loi au même titre que ceux de 2 mois et plus sauf si accord de branche plus favorable). Par ailleurs, nous engageons les branches professionnelles à définir dans le cadre de leurs accords des conditions plus favorables que la loi concernant l'accompagnement des stagiaires mais aussi leur gratification.

Nous souhaiterions que les stages, notamment certains domaines comme les sciences humaines et sociales, puissent se dérouler en entreprise mais aussi au sein d'associations, de collectivités locales et territoriales, d'ONG, d'instituts, établissements publics... Il est dommage de ne mentionner systématiquement que le secteur privé alors que d'autres partenaires peuvent être judicieusement sollicités et sensibilisés. Nous pensons que la fréquence des stages doit être pensée en fonction du diplôme préparé et qu'elle n'est pas pertinente de la même manière selon les domaines.

Les liens avec le monde économique

La CFE-CGC revendique de plus grandes passerelles entre le monde de l'entreprise privée et l'université. À ce titre elle est favorable à tout ce qui permettra aux salariés des entreprises privées en général et à l'encadrement en particulier d'intervenir au niveau des formations universitaires. Ceci supposant d'ailleurs que ces parcours soient valorisés dans l'entreprise. À ce titre, nous soutenons l'idée de faire intervenir, en qualité d'experts, des cadres seniors sur des thématiques professionnelles dans le cadre des modules de formation dispensés par filière à l'université. Ce travail serait valorisé et reconnu : l'université et l'entreprise en définiraient mutuellement les modalités de fonctionnement et de financement. La piste visant à l'effectuer dans le cadre d'un congé d'enseignement pour une durée maximum de un an avec une prise en charge de la rémunération par la structure d'accueil pourrait être approfondie. La CFE-CGC est attentive à ce que les dispositifs mis en œuvre le soient dans le cadre d'une sécurisation des parcours professionnels. Par ailleurs, puisqu'un tutorat interne à l'université est prévu pour les élèves en difficulté, un tutorat professionnel pourrait voir le jour selon les modalités évoquées précédemment. Il pourrait par exemple s'inscrire dans un principe de travail en petits groupes pour des étudiants qui ont des projets professionnels similaires et qui ont sollicité le B.A.I en ce sens.

Nous souhaitons par ailleurs qu'une enquête soit réalisée auprès des entreprises pour qu'elles s'expriment sur les contenus de formation et les profils en lien avec leur domaine d'activité.

Enfin, nous soutenons l'intégration dans les cursus post baccalauréat d'une initiation sur la fonction des partenaires sociaux et l'importance du Dialogue social.

Les IUT

Nous sommes en faveur de la mise en place d'une structure nationale (dont le statut reste à définir), garante des missions de service public des IUT, qui permettra le maintien de leurs capacités d'interaction avec leur environnement socio-économique (il s'agit pour nous d'un élément de plus-value important) et de travail en réseau auquel participent les associations comme l'Association des directeurs d'IUT (ADIUT) et l'Union nationale des présidents d'IUT (UNPIUT) (la dynamique de réseau permet de faire vivre un territoire). Elle serait l'interlocuteur légitime pour l'ensemble des universités, tutelles des IUT, et pourrait intervenir en cas de difficultés. En effet, la présence des IUT est essentielle dans le cadre d'une offre de formation implantée dans les territoires.

La recherche, l'innovation et le transfert de technologie font partie des grands challenges de demain. Dans un monde marqué par des évolutions techniques et technologiques permanentes qui impactent la compétitivité des entreprises cette dimension nous paraît importante. À ce titre, les IUT contribuent dans le cadre des laboratoires régionaux de recherche - via leurs enseignants chercheurs - mais aussi par leur présence hors des grands centres universitaires qui permet le développement de liens avec les secteurs économiques locaux et favorise l'accès des plus petites entreprises à l'innovation. À ce titre, il nous paraît important d'assurer la pérennité des financements de ces structures.

L'évaluation

La question de l'évaluation doit être traitée dans la réflexion sur les référentiels de compétences de la nouvelle licence et des diplômes de l'enseignement supérieur car elle garantit l'acquisition des compétences visées. C'est d'ailleurs une garantie qui est nécessaire pour le monde professionnel et l'étudiant lui-même. L'évaluation peut se traduire par l'acquisition de certifications comme cela est mentionné pour la maîtrise de la langue anglaise et celle des outils bureautiques ou selon d'autres méthodes évaluatives (travaux pratiques, contrôle de connaissances, exercices, mises en situation...). La diversité des pratiques évaluatives participe à garantir la qualité de l'évaluation et sa justesse.

Dans le cadre du contrôle des connaissances nous soutenons le principe de l'évaluation continue. Il s'agit d'ailleurs d'un principe similaire au sein de l'entreprise, où la hiérarchie évalue de manière continue la réalisation des objectifs fixés. Nous pensons que ce système d'évaluation est beaucoup plus juste que celui de l'évaluation finale. Il permet également aux professeurs d'identifier les étudiants en difficultés et de leur proposer un soutien. La mise en place systématique du contrôle continu nécessite que des mesures soient prises au niveau organisationnel et anticipées sur l'année. Plusieurs évaluations doivent être prévues pour chaque module de formation et entre chacune d'elles le temps nécessaire à l'avancée dans le cours afin que le tout soit cohérent en permettant aux étudiants d'assimiler les connaissances demandées. Par ailleurs, en cas d'absence justifiée, l'étudiant devrait pouvoir bénéficier d'un examen de rattrapage.

Sur la question de l'évaluation des professeurs, nous pensons qu'il serait intéressant d'avoir un retour des étudiants quant aux contenus et à l'approche pédagogique des formations qui leurs sont proposées.

La dimension européenne et la mobilité

Nous pensons que la dimension européenne doit orienter la réflexion sur les référentiels de compétences de la nouvelle licence et plus généralement des diplômes de l'enseignement supérieur. Le CEC « Cadre européen des certifications » est un cadre global qui vise à inclure différentes formes de formation et d'éducation (formations de l'enseignement supérieur et certifications professionnelles). Les descripteurs du CEC sont plus larges et génériques que ceux qui définissent les niveaux de certification de l'espace européen de l'enseignement supérieur. Pour autant, les niveaux peuvent être considérés comme équivalents. Il nous semble important de travailler dans la perspective d'une dimension européenne de la définition et de la reconnaissance des compétences.

Élaboré conjointement par la Commission européenne, l'UNESCO et le Conseil de l'Europe, le supplément au diplôme Europass ou l'annexe descriptive au diplôme en France, constitue, s'il est bien utilisé, un outil pour la mobilité et l'insertion professionnelle qui sont pour nous des valeurs fondamentales. Il nous paraît important d'utiliser cet outil de manière optimale à savoir de s'attacher à y intégrer non pas seulement une description des contenus de programme mais de rendre visibles les compétences acquises par le diplômé. Nous sommes en faveur de la généralisation de cet outil au niveau des universités.

Le partage des richesses

- Taxer les transactions et produits financiers
- Mettre en place une imposition plus juste
- Favoriser une répartition plus juste des richesses au sein des entreprises

Taxer les transactions et produits financiers

- Créer une taxe sur les transactions financières
- Supprimer le prélèvement forfaitaire libératoire (PFL) pour les placements à revenu variable (dividendes d'actions) et rendre automatique l'adossé au barème de l'IRPP

Créer une taxe sur les transactions financières

Chaque jour, des centaines de milliards d'euros / dollars s'échangent sur les marchés financiers. Même à un faible taux, la taxation de ces transactions financières dégagerait chaque année des recettes conséquentes et contribuerait également à freiner les comportements les plus spéculatifs.

La CFE-CGC est favorable à la création d'une taxe sur les transactions financières, également dite « taxe Tobin », au niveau européen. La solution la plus efficace économiquement serait une mise en place mondiale afin d'éviter les distorsions et d'éventuelles fuites de capitaux vers des places de marché non soumises à une telle taxe. Néanmoins, devant l'absence de consensus au niveau mondial, une mise en place au niveau européen constituerait déjà une avancée notable. Les recettes de cette taxe doivent être affectées au budget européen pour permettre de financer de grands projets européens qui font sens, donnent de l'espoir, renforcent la cohésion européenne et favorisent la croissance.

Le gouvernement a proposé, en marge de la réforme de la TVA sociale, de créer une taxe française sur les transactions financières qui serait supprimée lorsque la taxe européenne sera adoptée. La CFE-CGC soutient cette démarche en espérant toutefois qu'une taxe européenne remplace rapidement la taxe française. Elle propose en outre une taxation progressive en fonction du caractère spéculatif desdites transactions financières. En particulier, les ventes à découvert et les nombreuses transactions pilotées par des algorithmes à la nanoseconde doivent se voir appliquer un taux nettement supérieur au taux « normal ».

Supprimer le prélèvement forfaitaire libératoire (PFL) pour les placements à revenu variable (dividendes d'actions) et rendre automatique l'adossé au barème de l'IRPP

Actuellement, un contribuable peut choisir pour l'imposition de ses dividendes d'actions entre l'imposition au prélèvement libératoire forfaitaire (21 %) et l'imposition au barème de l'IRPP. Lorsque le contribuable n'exerce pas l'option du PFL, ses revenus sont imposés au barème de l'impôt sur le revenu des personnes physiques après un abattement de 40 % destiné à éliminer la double imposition (imposition ex ante des bénéfices des entreprises). Compte tenu de cet abattement, un ménage dont le taux marginal d'imposition est de 30 % supporte un taux de 18 % sur ses dividendes s'il choisit l'imposition au barème de l'IRPP. L'avantage procuré par le choix du PFL ne profite donc actuellement qu'aux ménages les plus aisés (ceux de la dernière tranche). La CFE-CGC s'étant positionnée pour la création d'une tranche supplémentaire, le maintien du prélèvement forfaitaire libératoire ne ferait qu'accroître l'avantage pour les ménages aisés. C'est pourquoi la CFE-CGC propose de supprimer l'option du PFL pour les dividendes d'actions.

Mettre en place une imposition plus juste

- Redonner du sens à l'IRPP
- Rehausser le taux de la deuxième tranche de la contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus
- Revoir la fiscalité des entreprises afin d'éviter que l'écart d'imposition entre PME / TPE et grands groupes soit aussi nettement en faveur des grands groupes

Redonner du sens à l'IRPP

Aujourd'hui, l'IRPP n'est plus capable d'assurer une progressivité suffisante de la fiscalité française (ses recettes stagnent). Il est donc essentiel de lui redonner du sens. Cela passe notamment par une réforme du barème actuel et par un travail de toilettage des niches fiscales. **La CFE-CGC propose** ainsi, afin d'assurer une progressivité suffisante de l'IRPP et des recettes croissantes, **la création d'une tranche supplémentaire pour les revenus supérieurs à 130 000 euros**. Le taux de cette tranche serait de 50 % (49 % + 1 % affecté au financement des retraites). Concernant les niches fiscales, **la CFE-CGC propose de généraliser le plafonnement global des niches fiscales par foyer à toutes les niches fiscales** (un nombre important de niches fiscales échappent encore au plafonnement actuel). Le seuil actuel du plafonnement est de 18 000 euros + 6 % du revenu net imposable. La CFE-CGC propose, d'une part de supprimer la partie proportionnelle au revenu, permettant actuellement à des personnes ayant de forts revenus de soustraire à l'impôt des sommes très importantes, voire d'échapper totalement au paiement de l'IRPP et, d'autre part, de réduire la partie fixe à 12 000 euros.

Rehausser le taux de la deuxième tranche de la contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus

La contribution exceptionnelle sur les très hauts revenus, adoptée lors du premier plan de rigueur, valable jusqu'à l'équilibre des comptes publics, demande un effort particulier aux ménages les plus aisés. La CFE-CGC était favorable à la mise en place d'un tel prélèvement, qui a l'avantage de prendre en compte les revenus du capital. Cependant, elle estime que le taux de la deuxième tranche (taux d'imposition marginal de 4 % sur la fraction du revenu fiscal de référence supérieure à 500 000 € pour un célibataire, 1 000 000 € pour un couple) n'est pas assez élevé. **Pour la CFE-CGC, le taux de la deuxième tranche doit être porté à 6 %.**

Revoir la fiscalité des entreprises afin d'éviter que l'écart d'imposition entre PME / TPE et grands groupes soit aussi nettement en faveur des grands groupes

Aujourd'hui, les grandes entreprises sont moins taxées que les ETI (Entreprise de taille intermédiaire), PME et autres TPE. Ceci est principalement dû à la déductibilité des intérêts et du report des déficits.

La déductibilité des intérêts d'emprunt de la base imposable bénéficie, en effet, en premier lieu aux grandes entreprises compte tenu d'un plus fort endettement. **Un encadrement, sous la forme d'un plafond maximum par exemple, de la déductibilité des intérêts pour les grands groupes permettrait de réduire l'écart important entre les taux implicites des PME et des grands groupes.**

En ce qui concerne le report des déficits, l'avantage pour les grandes entreprises provient d'un risque de disparition plus élevé pour les TPE et PME qui les empêchent de l'utiliser pleinement. L'alignement, sur l'Allemagne, des conditions de report des déficits sur les bénéficiaires antérieurs et à venir annoncé dans le premier plan de rigueur va dans le sens d'un resserrement de l'écart entre l'imposition réelle des grands groupes et les PME. La CFE-CGC y est favorable.

Favoriser une répartition plus juste des richesses au sein des entreprises

- Une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) digne de ce nom
- Une individualisation négociée des salaires
- Le salaire doit rester impérativement la clé de voûte de l'édifice rémunération
- Il faut mettre en œuvre un pacte de progression des schémas de rémunération
- Égale rémunération entre les hommes et les femmes
- Développer l'épargne salariale, dans des limites raisonnables

Une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) digne de ce nom

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

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

- Relancer une dynamique salariale dans le pays.
- Maintenir le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés dont le personnel d'encadrement.
- Contenir l'individualisation massive des salaires.

Une individualisation négociée des salaires

La CFE-CGC propose d'intégrer clairement les modalités d'individualisation dans la négociation des rémunérations. Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima rémunération variable).

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

Le salaire doit rester impérativement la clé de voûte de l'édifice rémunération, en effet :

- Dans un contexte où la faible croissance économique réduit sensiblement les montants versés au titre de l'intéressement ou de la participation, il est primordial de garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés par des augmentations des salaires de base.
- D'autre part, c'est bien à partir du salaire qu'on limitera la casse du système de protection sociale.
- Enfin, c'est avec leur salaire que les salariés vont faire leurs courses et contribuent à la dynamique de croissance et d'emploi.

Il faut mettre en œuvre un pacte de progression des schémas de rémunération :

Instaurer un **salaire minimum plancher** pour l'ensemble des **salariés non cadres au forfait jours égal au plafond de la Sécurité sociale** (3 031 €/mois, 36 372 €/an pour 2012). Il s'agit ni plus ni moins de rémunérer correctement les salariés qui ne peuvent bénéficier du décompte horaire de leur temps de travail, qui ne comptent pas leurs heures, qui sont « dits » autonomes dans leur travail et à qui on donne des responsabilités croissantes sans qu'ils ne puissent avoir accès au statut cadre. En 2011, 20 % des salariés ayant répondu à notre enquête salaires (Esope) avaient un salaire annuel brut inférieur au plafond annuel de la Sécurité sociale

Créer un salaire minimum de base de référence « Cadre » égal au salaire charnière de l'AGIRC (3 354,33 €/mois, 40 251,98 €/an en 2012). Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français, et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés qualifiés. En 2011, 29 % des salariés ayant répondu à notre enquête salaires avaient un salaire annuel brut inférieur au plafond salaire charnière de l'AGIRC.

Égale rémunération entre les hommes et les femmes.

Les écarts salariaux subsistent et ce, malgré les dispositifs légaux en vigueur. Les femmes cadres restent les plus discriminées. Selon notre enquête Esope, un homme touchait, en moyenne, un salaire brut supérieur de 26 % à son homologue féminin en 2010 (contre 25,3 % en 2009) ! Il faut faire appliquer les lois « made in France » !

Développer l'épargne salariale, dans des limites raisonnables

- La CFE-CGC demande la mise en place du Conseil d'Orientation de la Participation, de l'Intéressement, de l'Épargne Salariale et de l'Actionnariat Salarié (COPIESAS), organisme qui doit prendre le relais du Conseil Supérieur de la Participation. Cet organisme paritaire devra être force de propositions concernant les outils de partage de la valeur ajoutée.
- Pour la CFE-CGC la part de l'épargne salariale dans son ensemble ne devrait pas dépasser à terme 8 % de la masse salariale annuelle (soit environ l'équivalent d'un mois de salaire). En effet, toute augmentation au-delà, se ferait inéluctablement au détriment des salaires, de la protection sociale et de l'investissement productif, ce qui pénaliserait tant la croissance que l'emploi.

- Modifier le calcul de la participation

La CFE-CGC dénonce l'utilisation du bénéfice net fiscal pour le calcul de la participation.

À l'image de ce qui prévaut pour les stock-options, la CFE-CGC exige que la participation soit sortie des salaires dans la comptabilité nationale.

- Ne pas confondre les dispositifs de participation et d'intéressement : La CFE-CGC dénonce les mécanismes qui consistent à caper la somme Intéressement + participation alors que ces outils relèvent de deux logiques différentes.

La ré-industrialisation

- Faciliter les implantations industrielles
- Favoriser le maintien des industries en France
- Renforcer la compétitivité des entreprises et produits français
- Mettre en place une politique de ré-industrialisation
- Créer un label « Qualité France » et faire évoluer la gouvernance
- Soutenir les activités industrielles à fort potentiel de développement
- Développer les exportations

Faciliter les implantations industrielles

- Accorder des aides et/ou allègements fiscaux aux entreprises qui implantent des industries en France
- Soutenir les activités industrielles à fort potentiel de développement
- Renforcer la R&D

Accorder des aides et/ou allègements fiscaux aux entreprises qui implantent des industries en France

L'innovation de façon générale est freinée si l'accès à des sources de financement notamment pour les entrants sur les marchés est difficile. Les PME ou même les Entreprises de taille intermédiaire ne trouvent pas toujours les financements dont elles ont besoin.

Pour la CFE-CGC, les efforts déjà déployés pour faire connaître et rendre accessibles les capacités de financements publics (FSI, OSEO...) doivent être poursuivis, car les processus de financement et d'accompagnement demeurent complexes et sont, en réalité, peu accessibles aux entreprises de taille réduite qui devraient pourtant en être les premières bénéficiaires.

Pour la CFE-CGC il est important d'augmenter la part de risque portée par OSEO dans les financements, afin de favoriser l'accès au crédit aux entreprises de caractère industriel qui ne présentent pas de garantie suffisante pour que les banques leur accordent les crédits nécessaires à leur développement. Le croisement avec les territoires, les CCI est important pour mobiliser le sourcing financier dans le sens de la vraie création de richesse.

Pour la CFE-CGC, il serait opportun de prévoir un dispositif d'accès au financement pour les entreprises relevant du régime entrepreneurial (qui sont le plus souvent des PME).

La compétition est technologique, il s'avère de fait primordial de :

Soutenir les activités industrielles à fort potentiel de développement

Pour la CFE-CGC, la France dispose de réels atouts dans de multiples secteurs industriels d'avenir (transports, alimentation, santé, domotique, réseaux, génie civil, énergie, TIC, ...). **Il est important que les pouvoirs publics impulsent là où c'est nécessaire, des logiques de filières industrielles** pour faire bénéficier l'ensemble des secteurs présents de l'effet d'entraînement que représente le maillage de sous-traitants ou de start-up qui se situent dans le sillage de ces activités majeures. **Les pôles de compétitivité en sont une expérience** de même que les bassins d'emploi, là où ils se sont structurés. À cet égard, la CFE-CGC souligne l'importance de la création de ces pôles de compétitivité mais s'inquiète de la réalité et des conditions de l'intégration du tissu économique des PME afin que tout le territoire soit irrigué. Il convient de renforcer, par des politiques volontaristes, des pôles d'excellence en leur fournissant des infrastructures logistiques (transport notamment) et des moyens matériels indispensables pour attirer et pour maintenir le potentiel de chercheurs. Dans cette perspective, l'aide à la mobilité est également importante (résidence principale, emploi du conjoint, établissements scolaires). **La question du salaire de nos chercheurs** qui, une fois formés, partent massivement à l'étranger l'est également. Il est urgent de redonner de l'attrait aux carrières scientifiques dans notre pays ! Il est aussi nécessaire de tisser de véritables liens entre les universités et les entreprises.

De nombreux travaux sur le commerce international, tout comme le travail mené en 2011 entre partenaires sociaux, mettent l'accent sur la dimension hors prix de la compétitivité. L'innovation, la qualité des produits, le SAV, le design... y jouent un rôle essentiel. Pour la CFE-CGC, il est important, sans abandonner les innovations cumulatives, de favoriser l'essor d'innovations destructrices/créatrices et l'esprit entrepreneurial.

Renforcer la recherche et le développement (R&D)

Alors que la recherche publique française est reconnue dans les cercles académiques internationaux, elle a des difficultés à développer des partenariats avec les entreprises et en particulier avec les PME. Recherches publique et privée bénéficieraient à être menées au niveau régional, les bassins d'emploi, là où il est le plus facile et le plus naturel d'organiser la connaissance réciproque des activités et de leurs exigences.

Il faudrait de plus, renforcer l'interaction entre recherche, industrie et enseignement supérieur notamment IUT, BTS, écoles d'ingénieurs, de commerce, via les pôles de compétitivité. Une fertilisation croisée entre la recherche publique, privée et l'enseignement supérieur scientifique ou littéraire, écoles d'ingénieurs et de commerce, IUT et BTS, favorise la créativité et l'innovation de produits et services à forte valeur ajoutée (design, publicité...).

La France a un taux de dépôt de brevets nettement inférieur à celui de l'Allemagne. Dans ce contexte, il faut que la R&D se traduise plus systématiquement par des dépôts de brevets.

La CFE-CGC propose de mettre en place une structure d'interfaçage entre les dépositaires de brevets et les organisations, entreprises pour l'essentiel, susceptibles de les mettre en œuvre afin de faciliter le transfert d'informations et de compétences et afin de faciliter la diffusion des innovations issues de la recherche dans le système productif.

Par ailleurs, pour la CFE-CGC, les entreprises ne financent pas suffisamment la recherche alors que l'État a un rôle important dans son financement.

La France doit se doter d'une véritable politique industrielle coordonnée, voire intégrée à une stratégie européenne, en misant sur la recherche et l'appui à l'innovation, composante essentielle de la préparation de l'avenir.

Enfin, à l'aune des bouleversements climatiques et des responsabilités qui incombent aux pays développés, l'un des **enjeux majeurs à venir pour notre pays est selon la CFE-CGC d'investir massivement dans les éco-industries**. Elles constituent de surcroît un gisement d'emplois dont notre pays ne peut faire l'économie.

Pour la CFE-CGC il convient **également de favoriser le développement des services à forte VA**. Cela passe notamment par **le développement de l'économie de fonctionnalité et d'une économie circulaire (enjeux de développement durable)**.

Il faut développer les filières industrielles qui nous permettent de diminuer notre dépendance énergétique et qui nous affranchissent des émissions de CO₂ et de leur taxation future.

Favoriser le maintien des industries en France

- Le maintien d'une industrie puissante en France passe par la préservation et le renforcement du tissu des PME et TPE
- La consolidation du tissu industriel français passe par la consolidation de la localisation en France des centres de décision

Le maintien d'une industrie puissante en France passe par la préservation et le renforcement du tissu des PME et TPE

Pour la CFE-CGC, il faut soutenir les PME et TPE. Si notre organisation prend acte de l'existence de dispositifs d'aide à la création d'entreprises, il est vital pour notre économie de soutenir la croissance des PME existantes. Pour cela, **la CFE-CGC souhaite voir se développer un véritable modèle français de « *small business act* »** qui réserverait une part des marchés publics aux PME.

Pour la CFE-CGC, Il est également nécessaire de développer une véritable politique en faveur des systèmes productifs locaux. Ceux-ci concentrent en effet sur un bassin d'emploi des PME et des PMI d'une même filière organisée en réseaux pour mutualiser des fonctions diverses. Ceci permettrait d'éviter que les régions se lancent dans une concurrence entre elles, notamment fiscale en vue d'attirer les entreprises. Aussi, nous insistons pour que des pistes de réflexions sur le lien entre innovation et développement régional soient réellement considérées.

La consolidation du tissu industriel français passe par la consolidation de la localisation en France des centres de décision

Pour cela, la CFE-CGC est favorable au maintien de noyaux durs ou d'actionnaires de référence français au sein de l'actionnariat des grandes entreprises françaises, qui se caractérise par un actionnariat éparpillé, ce qui les expose clairement aux OPA hostiles.

Au-delà de la nationalité des entreprises et d'une certaine fierté nationale, se pose avant tout la question de l'emploi. Il est intéressant de noter que la part des salariés français dans l'effectif total des multinationales tricolores est bien plus importante que la part du CA réalisé par ces groupes sur notre territoire, ce qui signifie que les centres de décision de ces entreprises, et les services fortement créateurs de valeur ajoutée comme le marketing ou la R&D restent implantés dans l'hexagone. Cela n'est pas neutre en termes d'emplois directs qualifiés, mais aussi en termes d'emplois induits chez les sous-traitants et en termes d'effets d'entraînement sur les centres de recherche et les universités...

Renforcer la compétitivité des entreprises et produits français

- Créer une Cotisation sociale sur la consommation
- La fiscalité sur les bases imposables mobiles

Créer une Cotisation sociale sur la consommation

Cette réforme, dont l'objectif premier reste de relever le défi du financement de la protection sociale, **permettrait d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises grâce à une baisse du prix hors taxe des produits français**. La réforme de la TVA sociale visait également à améliorer la compétitivité des entreprises françaises. Pour autant, elle ne répond pas à nos attentes. En effet, pour la CFE-CGC, trois conditions indispensables à la mise en place d'une telle réforme ne sont pas respectées dans la réforme du gouvernement :

La hausse de la TVA doit impérativement être affectée exclusivement au financement de la protection sociale. Les recettes supplémentaires issues de la hausse de la TVA doivent être fléchées vers la branche famille afin de pérenniser notre système. La CFE-CGC ne saurait accepter que la hausse de la TVA vienne alimenter le budget général de l'État et soit utilisée afin de réduire les déficits.

La baisse des cotisations sociales patronales doit impérativement conduire à une baisse identique du prix de vente hors taxes des produits fabriqués en France. La CFE-CGC regrette fortement que cet élément soit totalement absent du débat public alors même que la baisse du prix hors taxe joue un rôle crucial dans le maintien du pouvoir d'achat des ménages. Pour la CFE-CGC, **un pacte social**, au travers duquel les entreprises s'engagent à « jouer le jeu » en répercutant la baisse des cotisations patronales sur le prix hors taxe en échange de l'amélioration de leur compétitivité, doit être conclu.

La baisse des cotisations sociales patronales doit impérativement être uniforme et ne pas créer de nouveaux effets de seuils. Pour la CFE-CGC, le fait que la suppression des cotisations sociales patronales famille ne concerne que certaines tranches de salaires est totalement inacceptable. Il s'agit, ni plus ni moins, que de nouvelles exonérations de cotisations sociales, qui viennent s'ajouter aux allègements sur les bas salaires. Ces multiples exonérations génèrent des effets de seuils qui représentent un frein à l'évolution salariale.

La fiscalité sur les bases imposables mobiles

À offre donnée de biens publics, l'augmentation de la fiscalité sur les bases imposables mobiles (entreprises, travailleurs qualifiés) dans un pays crée une externalité positive pour les localisations alternatives. Les travailleurs qualifiés et entreprises ont une mobilité ayant une forte élasticité au taux d'imposition, ils bougent. Ces deux mobilités vont de pair pour les activités les plus innovantes ou à très forte VA.

Pour la CFE-CGC, une fiscalité moins importante pour les secteurs porteurs d'innovation et à forte VA inciterait les entreprises étrangères à venir s'implanter, et inciterait les entreprises nationales à rester sur le territoire. Par ailleurs cela conduirait ces entreprises à retenir les salariés qualifiés via de meilleurs salaires.

Instaurer une fiscalité écologique au niveau des frontières de l'UE

Enfin, il est urgent d'agir de façon volontariste pour inciter les industries à opter pour des politiques clairement industrielles et non pas d'abord financières. A l'évidence une entreprise fonctionne avec son capital humain. L'engagement des hommes ne doit pas être un marché de « dupes ». Pour la CFE-CGC, il faut notamment mener des politiques salariales dynamiques et équilibrées remettant en place les conditions de fonctionnement d'un ascenseur social.

- Encourager le regroupement des TPE et PME industrielles en développant un réseau de mise en contact et des équipes de fusion/acquisition par l'intermédiaire d'OSEO et de son site ; proposer des exemples concrets en élaborant des plaquettes références largement diffusées (fédérations, collectivité territoriales, CCI...)
- Exiger une réciprocité réglementaire qualitative sur nos importations (a minima environnementale -exemple : REACH dans la chimie) ;
- Développer le « chasser en meutes » notamment pour les conquêtes à l'export : modes coopératifs entre les ETI, les grandes entreprises et les PME-PMI ;
- La CFE-CGC estime intéressant de favoriser l'essaimage des grandes entreprises pour libérer l'esprit entrepreneurial et contribuer ainsi à l'émergence d'entreprises locales en encourageant l'augmentation de taille par une politique contractualisée, voire en développant localement, sur les bassins d'emplois, les agrégations d'entreprises ;
- Communication à renforcer sur les VIE (Volontariat International en Entreprises) pour intensifier leur utilisation auprès des PME, via notamment les conseillers du commerce extérieur en France ;
- Redonner à la COFACE tous les moyens nécessaires pour qu'elle puisse exercer sa mission d'intérêt public au profit des entreprises dont l'activité est tournée vers l'exportation ;
- Donner une visibilité de long terme sur le prix de l'énergie électrique notamment - mais pas uniquement - pour les secteurs électro-intensifs .

Mettre en place
une politique de
réindustrialisation

Mise en place, avec des États stratégiques, un cadrage industriel prospectif au niveau de l'Union européenne, avec une véritable gouvernance favorisant le développement de grands projets européens : l'Europe de l'énergie, de l'espace, des bio et nanotechnologies, des télécommunications, de l'informatique, du transport par ferroutage, du véhicule du futur électrique voire à pile à combustible...

Pérenniser la Conférence nationale de l'industrie ainsi que les Comités stratégiques de filières et comités transverses associés.

Pour réindustrialiser notre pays, il est important d'avoir pour objectif principal de privilégier le développement de l'offre.

Pour la CFE-CGC, il pourrait s'avérer judicieux de créer des mécanismes d'amortissements accélérés pour relancer l'investissement et la croissance. Pour les entreprises, la fiscalité (IS) doit être pensée pour favoriser les investissements dans l'outil industriel : FBCF, R&D, brevets ...

Pour la CFE-CGC, la ré-industrialisation de notre pays passe par la mise en place de nouvelles sources de financement innovantes pour l'industrie. Mobiliser l'épargne des Français en adaptant la fiscalité des placements qu'ils détiennent à la durée des fonds investis en fonds propres, en privilégiant le temps long (fonds investis plus de 7 ans) pour orienter les investissements vers la croissance des entreprises peut constituer une première réponse. Augmenter les plafonds de divers dispositifs d'épargne, de types livrets, avec une affectation fléchée visant spécifiquement au développement des activités industrielles (via OSEO, CDC...) en est une autre.

Créer un label « Qualité France » et faire évoluer la gouvernance

- Création d'un label identifiable
- La RSE, facteur de compétitivité

Le développement d'un patriotisme industriel oui mais, mutatis mutandis, en complément, deux points sont à intégrer dans une démarche « gagnant/gagnant ».

Création d'un label identifiable

- Le consommateur doit reconnaître la valeur ajoutée réelle créée en France via la création d'une échelle de mesure pouvant faire l'objet d'une norme ;
- Renforcer en particulier la mission d'intérêt public de l'AFNOR.

La RSE, facteur de compétitivité*

Redonner du sens à l'action des salariés, en intégrant la vision des parties prenantes, en modifiant la vision des instances de gouvernance des entreprises au travers d'une responsabilité sociale des entreprises (RSE) bien comprise. Une telle mutation permettrait :

- De corriger la myopie des équipes de direction et ferait adhérer les salariés, les fournisseurs et les clients ;
- De mieux identifier les risques autres qu'économiques et financiers.
- Pour la CFE-CGC, c'est un vrai levier de création de valeur qui, de surcroît, entraîne une amélioration de la qualité donc de la productivité, constitue un argument de vente pour des clients éclairés et fait entrer l'entreprise dans un cercle vertueux en tirant tout son écosystème vers le haut.

* Pour la CFE-CGC, la RSE se décline en Redonner du Sens Ensemble...

Soutenir les activités industrielles à fort potentiel de développement

- Valoriser les expériences réussies en matière de groupements d'employeurs pour créer des offres de services partagés communs régionaux par exemple en termes de comptabilité, dossiers européens, logistique...
- Améliorer la qualité des infrastructures et des services notamment portuaires pour valoriser les façades maritimes de la France et la fixation d'activités logistiques et de services aux industriels ;
- Permettre l'accès au transport ferroviaire, quel que soit le volume, en organisant le partage (problématique du wagon isolé) ;
- Au travers d'un bilan et retour d'expériences, optimiser les pôles de compétitivité par une mutualisation des ressources pour l'atteinte d'objectifs communs ;
- Éviter l'instabilité législative et fiscale caractérisant la France qui joue un rôle crucial dans la décision d'une entreprise de s'implanter ou d'investir sur un territoire.

Il est de premier ordre , en évitant l'endogamie actuelle, de faire émerger et de mettre à la tête des entreprises industrielles et des fédérations d'employeurs, des patrons visionnaires pour orienter les choix stratégiques de long terme et positionner les entreprises sur les marchés à forte valeur ajoutée.

- Développer les exportations

La CFE-CGC propose le renforcement des aides au développement d'activités à l'exportation pour les PME, notamment le crédit d'impôt pour dépenses de prospection commerciale et le prêt pour l'export (PPE) délivré par OSEO.

Le crédit d'impôt pour dépenses de prospection commerciale offre la possibilité à une PME désirant élargir ses activités à l'international d'obtenir un crédit d'impôt pour l'embauche d'un salarié affecté au développement des exportations. Il couvre 50 % des dépenses de prospection d'une PME pendant 24 mois dans la limite de 40 000 euros. Cette aide, assez peu utilisée, doit être mise en avant et éventuellement renforcée afin de la rendre plus attractive.

Le prêt pour l'export est destiné aux PME bénéficiaires et en croissance, engageant un programme d'investissements pour se développer à l'international. Il peut atteindre 1 500 000 euros. Il doit également être valorisé.

Le logement

- Généraliser la diffusion de la Garantie des risques locatifs et supprimer la Garantie locative individuelle
- Revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'Action logement
- Ne pas entraver la mobilité géographique
- Libérer du foncier
- Sécuriser l'accession à la propriété
- Redonner du pouvoir d'achat par le logement
- Redonner du poids au Pass-Travaux spécifique

Généraliser la diffusion de la Garantie des risques locatifs et supprimer la Garantie locative individuelle

La CFE-CGC veut un mécanisme unique : la Garantie locative obligatoire pour tous (la GLOT) serait ainsi créée. Cette assurance serait obligatoire pour tout propriétaire bailleur comme l'est le dégât des eaux et l'incendie pour le locataire. Une telle solution permettrait de supprimer des mécanismes de sélection iniques reposant sur les cautions, qui constituent autant de barrières à l'accès au parc locatif privé pour de nombreux salariés qui n'ont pas la possibilité de se loger dans le parc social. En France, seulement 1 million de logements sont assurés à ce jour, soit environ 15 % du parc locatif privé. Une généralisation de l'assurance permettrait de ramener le coût de l'assurance entre 0,7 % et 0,9 %.

Revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'Action logement

La PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction) est une cotisation volontaire mise en place par les employeurs et assise sur la masse salariale. **Elle a pour finalité essentielle le logement des salariés.** L'État n'a donc pas la légitimité pour fiscaliser cette cotisation. Il appartient à Action logement d'utiliser la totalité de la PEEC pour répondre aux besoins des salariés en mettant en œuvre tous les moyens nécessaires. La CFE-CGC demande la mise en œuvre d'une véritable politique contractuelle fondée sur des plans à cinq ans permettant de définir des orientations claires et des objectifs de moyen/long terme et l'arrêt définitif du siphonage des ressources d'Action logement. Dès lors, pour **la CFE-CGC, il conviendrait de la rebaptiser en Participation des employeurs au logement des salariés (PELS)** et de supprimer les prélèvements pour le **fonctionnement des agences** (Anah et ANRU) dont les budgets doivent être financés par l'État.

Ne pas entraver la mobilité géographique

- Le logement des salariés apparaît comme le frein le plus important à la mobilité géographique, en particulier pour les propriétaires de leur résidence principale et les locataires du parc HLM. **La CFE-CGC propose la suppression des droits de mutation qui grèvent les transactions immobilières pour les ménages contraints de revendre leur bien lors d'une mutation géographique.**
- De même, pour les locataires du parc HLM en mobilité, **la CFE-CGC propose d'instituer une priorité de relogement dans le parc social sur leur nouveau lieu d'implantation**, sans avoir à se réinscrire comme aujourd'hui en « file d'attente ». Cette proposition est en outre parfaitement cohérente avec l'histoire de la législation HLM qui fixe comme prioritaires les salariés en mobilité.
- Toujours avec l'objectif de faciliter la mobilité et l'emploi, **la CFE-CGC souhaite le maintien des aides financières à la mobilité (de type Mobili-Pass) sous forme de subvention**, afin de faire face à des surcoûts qui n'ont pas le caractère d'investissement (prestations d'accompagnement de la mobilité, frais de déménagement, double loyer temporaire...), **et la suppression de la condition de ressources introduite dans le décret « emplois » de la PEEC pour la période 2012/2014.**

Libérer du foncier

Afin d'augmenter le nombre de logements pour relaxer la contrainte locative, **la CFE-CGC propose de libérer massivement du foncier constructible à des conditions abordables dans les zones sous forte tension immobilière** en réfléchissant à des dispositifs tels que : baux emphytéotiques, cession de friches industrielles à des conditions avantageuses, changement de destination de biens immobiliers tels que bureaux vacants, casernes ou locaux confessionnels désaffectés. La CFE-CGC propose également de sanctionner plus durement les propriétaires gardant des logements vides.

Sécuriser l'accèsion à la propriété

Afin de sécuriser l'accèsion à la propriété, la CFE-CGC propose la création de la « Foncière solidarité », adossée à la Foncière logement, qui aura pour mission, pour les accédants en situation difficile (accident de la vie, chômage, ...), de racheter le bien immobilier afin d'éviter l'expulsion. Cela permettrait le maintien dans les lieux de l'occupant en tant que locataire de Foncière avec un objectif de rachat par l'occupant en cas de retour à meilleure fortune.

Redonner du pouvoir d'achat par le logement

- La CFE-CGC propose la suppression de la double peine assurancielle. Les surprimes d'assurance prohibitives constituent une injustice criante pour les accédants à la propriété handicapés ou malades ou ayant subi des maladies graves qui veulent être propriétaires. Pour la CFE-CGC, il convient de supprimer les surprimes d'assurance et de mutualiser les risques par une péréquation tarifaire englobant, pour chaque assuré, la probabilité résultante globale.
- La CFE-CGC souhaite une mise aux normes énergétiques des logements anciens, tant pour les économies d'énergie (lois Grenelle et engagements européens de la France) que pour redonner du pouvoir d'achat aux salariés.

En se fixant des objectifs pour qu'à minima le classement énergétique D de la RT 2005 soit atteint sur le parc ancien, la CFE-CGC propose une palette d'outils tels que : l'accompagnement dans l'élaboration d'un projet d'amélioration global, l'aide à la constitution d'un dossier Éco-PTZ, l'activation d'un Pass-Travaux.

Redonner du poids au Pass-Travaux spécifique

Cela permettrait une meilleure adaptation du logement à la situation de son occupant.

Compte tenu de la réforme des retraites et de la tendance actuelle d'allongement du nombre d'années de travail, il faut envisager de mettre en place des aménagements permettant un maintien dans les lieux le plus longtemps possible.

Retraite

- Instaurer un bouclier retraite
- Permettre le cumul emploi et retraite de réversion
- Valider les droits à retraite, les années d'études et les stages des jeunes générations

Instaurer un bouclier retraite

- Seuil de retraite minimal

Seuil de retraite minimal

La CFE-CGC défend la retraite comme « **salaire différé** » en prolongement de l'activité professionnelle. Pour cette raison, **l'exigence d'un seuil de retraite minimal** en proportion des salaires d'activité est essentielle pour trois raisons principales :

- **Redonner confiance à tous les Français** particulièrement aux salariés du privé, aux classes moyennes et aux plus jeunes, sur le fait que notre système de retraite est réellement précieux et protecteur. C'est un système solidaire **qui assure un socle de garantie important pour les plus faibles revenus mais qui ne peut se dispenser de tenir des engagements pour tous.**
- **Rassurer les salariés du privé** sur un système de retraite qu'ils jugent à leur désavantage par rapport aux autres régimes.
- **Garantir pour tous un niveau de retraite minimum** en proportion des derniers salaires d'activité.
- **Augmenter les ressources affectées à la retraite via les cotisations.**

Permettre le cumul emploi et pension de réversion

Cumul emploi et pension de réversion

Les bénéficiaires des pensions de réversion sont les populations les plus fragiles en majorité féminines.

Le cumul emploi/retraite s'applique à tous les Français **sauf aux veuves et veufs les plus précaires.**

Valider en droits à retraite,
les années d'étude et
de stage des jeunes
générations

Prendre en compte les années d'étude et de stage

Il est nécessaire de tirer les conséquences de la politique relative à l'élargissement de l'accès aux études depuis la génération soixante en validant, sous conditions, les années d'étude et de stage en termes de droits à retraite dans le contexte de la loi Fillon d'août 2003.

Les études supérieures constituent un investissement qui permet **d'accroître les gains de productivité et ainsi d'augmenter la création de richesses**. Il apparaît donc légitime d'en tenir compte lors du calcul des droits à la retraite.

Apport économique d'une année d'étude supplémentaire en France :

L'effet à long terme d'une année d'étude supplémentaire sur la production économique généralement compris entre 3 et 6 % selon les estimations, représente entre **51,65 milliards et 103,3 milliards d'euros en 2009** (l'indicateur de mesure de production en France est la valeur ajoutée).

La loi portant réforme des retraites de novembre 2010 prévoit sur le sujet une disposition selon laquelle : « Un rapport du gouvernement est déposé au Parlement, avant le 30 juin 2011 ».

Ce rapport n'a jamais été déposé, la CFE-CGC demande donc sa publication avec l'impact d'une prise en compte des années d'études à compter des générations 70.

Maladie

- Limiter le reste à charge
- Dépenser mieux
- Promouvoir une meilleure offre de soins sur tout le territoire
- Promouvoir la santé au travail

limiter le reste à charge

- Maintenir un égal accès aux soins
- Refuser le bouclier sanitaire
- Combattre le renoncement aux soins

Maintenir un égal accès aux soins

L'égal accès aux soins pour tous doit rester un **principe de base**.

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

Refuser le bouclier sanitaire

La CFE-CGC s'oppose de fait, à la mise en place d'un bouclier sanitaire calculé en fonction des revenus de chacun. **Ceci violerait l'un des principes fondateurs de l'assurance maladie qui est « que chacun contribue selon ses revenus et reçoit en fonction de ses besoins »**. De plus, le risque est grand de voir les assurés contribuant pour les autres se détourner du système et entraîner à terme sa remise en cause.

Combattre le renoncement aux soins

Le désengagement progressif de l'assurance maladie se traduit par un transfert massif sur les complémentaires santé et une augmentation des tarifs. Le risque de renoncement aux soins est accentué par la nouvelle obligation de prendre en charge les dépassements d'honoraires.

Dépenser mieux

- Parvenir à un bon usage des médicaments
- Mieux prendre en compte le remboursement des médicaments
- Encadrer les prescriptions
- Assurer une meilleure coordination

Du bon usage des médicaments

- Formation initiale des médecins en pharmacologie et en thérapeutique.
- Formation continue des médecins obligatoire.
- Éducation correcte et objective du public à la santé.

Renforcer le rôle du Comité économique des produits de santé (CEPS) sur le plan médical en vue d'une **meilleure prise en compte du prix de remboursement des médicaments.**

Encadrer les prescriptions

Encadrer les prescriptions des médecins et les encourager à prescrire des **traitements adaptés, efficaces** qui ne sont pas forcément les plus onéreux.

Assurer une meilleure coordination des acteurs de santé sur le territoire via les Agences régionales de santé (ARS).

Promouvoir une meilleure offre de soins sur tout le territoire

- Promouvoir une meilleure répartition sur le territoire
- Favoriser l'exercice groupé des professionnels de santé

Répartition sur le territoire

Inciter les praticiens à s'installer dans les régions sous-dotées :

- Redéfinir les conditions d'installation des professionnels de santé.
- Inciter l'installation dans les zones délaissées.
- Mettre en place des mesures dissuasives dans les zones recherchées.

Favoriser l'exercice groupé des professionnels de santé

- Remédier à la pénurie de médecins.
- Renforcer la coopération entre les acteurs de santé.
- Assurer une continuité des soins de qualité pour les patients.

Promouvoir la santé au travail

- Reconnaître le stress au travail
- Lutter contre la sous déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles

Reconnaître le stress au travail

Les maladies dues au stress doivent figurer au tableau des maladies professionnelles ouvrant droit à une réparation de la branche accident du travail / maladie professionnelle.

Leurs coûts s'imputent, à tort, majoritairement sur les dépenses de l'assurance maladie et donc sur la collectivité.

Le caractère professionnel des maladies engendrées par le stress doit être reconnu rapidement afin d'impulser une organisation du travail adaptée.

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

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

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

Dépendance

- Créer un 5^{ème} risque de Sécurité sociale

Créer un 5^{ème} risque de Sécurité sociale

- Mettre en place une assurance obligatoire
- Refuser une nouvelle journée de solidarité
- Favoriser le maintien à domicile
- Reconnaître les aidants familiaux

Mettre en place une assurance obligatoire

Créer un **régime obligatoire** d'assurance dépendance **universel et solidaire** qui aurait vocation à remplacer l'APA.

- Cotisation mutualisée sur actifs et assurés retraités.
- Socle de financement sur la solidarité nationale et non sur la responsabilité individuelle ou le recours sur succession.

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

Refuser une nouvelle journée de solidarité

Elle ne pèserait à nouveau que sur les seuls salariés du privé.

Favoriser le maintien à domicile

Développement de l'aide à la personne ainsi que des structures d'accueil de jour pour soulager les familles.

Reconnaître les aidants familiaux

- Prendre en compte le rôle des aidants familiaux en facilitant l'activité à temps partiel.
- Mettre en place une prestation compensatoire pour adaptation de l'activité professionnelle.

Famille

- Accorder un droit aux prestations pour toutes les familles
- Simplifier les règles
- Maintenir le quotient familial
- Concilier activité professionnelle et vie familiale
- Accompagner les jeunes

Accorder un droit aux prestations pour toutes les familles

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

Simplifier les règles

Les prestations servies par la branche famille obéissent à plus de 15 000 règles. Il est urgent d'améliorer **la transparence et l'efficacité du système** par la création de deux prestations modulables avec majorations en fonction de l'évolution de la structure familiale :

- les allocations familiales,
- l'allocation logement.

Maintenir le quotient familial

Ce dispositif instauré pour encourager la natalité doit être maintenu. Il vise à établir équité et neutralité de l'impôt vis-à-vis de la situation familiale du ménage.

Concilier activité professionnelle et vie familiale

- Développer les modes de garde
- Améliorer l'accueil de l'enfant en situation de handicap

Développer les modes de garde

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale.
- Permettre le libre choix des modes de garde et adapter les heures d'ouverture en conséquence.
- Mettre en place des mesures d'aides pour garder les enfants et permettre ainsi d'ajuster les temps de vie.
- Il est donc primordial que des équipements diversifiés soient à la disposition des familles.

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

Accueil en structure collective avec renforcement des services spécifiques et du personnel encadrant.

Revalorisation de l'aide financière apportée aux familles pour prendre en compte les dépenses engagées par les parents.

Accompagner les jeunes

- Mode d'attribution des bourses
- Accès au logement
- Aide unique au logement

Mode d'attribution des bourses

Revoir le mode d'attribution des bourses. Moduler leur montant suivant l'âge et le niveau des études (aménagements fiscaux selon les frais engagés par la famille).

Accès au logement

Faciliter l'accès au logement des jeunes en assouplissant les conditions administratives (signature du bail, caution, avance de loyer).

Aide unique au logement

Cette aide s'adresse bien sûr **aux familles** mais doit cibler les réponses **aux besoins des jeunes**.

Financement de la protection sociale

- Créer une véritable cotisation sociale sur la consommation
- Supprimer les exonérations de charges dont l'efficacité en termes d'emploi n'est pas prouvée

Créer une véritable
cotisation sociale
sur la consommation

La création d'une cotisation sociale sur la consommation doit répondre à certaines conditions :

- Être affectée exclusivement au financement de la protection sociale. Les recettes supplémentaires issues de la hausse de la TVA doivent être fléchées sur la famille afin de pérenniser notre modèle social. La hausse de la TVA ne doit pas alimenter le budget général de l'État.
- **La baisse des cotisations sociales patronales doit impérativement se traduire par une baisse du prix de vente hors taxes des produits fabriqués en France de manière à maintenir le pouvoir d'achat des ménages.**
- **La baisse des cotisations sociales patronales doit être uniforme de manière à ne pas créer de nouveaux effets de seuils.** Les sempiternelles exonérations de charges ciblées sur les bas salaires sont un frein à l'évolution salariale et une trappe à bas salaires.

Supprimer les exonérations
de charges sociales

Les objectifs fixés en termes d'emploi (actuellement les exonérations de charges sociales représentent plus de 30 milliards d'euros par an) doivent être supprimées.

Formation professionnelle

- Garantir l'accès à la formation professionnelle à tous
- Développer l'alternance
- Développer la formation différée qualifiante
- Restaurer la confiance entre les acteurs finançant la formation professionnelle

Garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous

- Une offre de formation de qualité et pour tous niveaux
- Le droit à la formation pour l'encadrement

Une offre de formation de qualité et pour tous niveaux

La CFE-CGC soutient le développement d'une offre de formation « complète » sur les territoires. Les moyens accordés à la formation ne doivent pas être systématiquement dédiés à certains publics au détriment d'autres. Force est de constater que les publics jugés prioritaires sont très souvent des demandeurs d'emplois et des personnes ayant un faible niveau de qualification. Dans le contexte actuel beaucoup d'étudiants ayant des diplômes généralistes se retrouvent sans emploi et avec des possibilités d'insertion faible (les diplômés des sciences humaines notamment qui n'ont pas obtenu leur concours menant à une fonction d'enseignant). Pour ces publics, il est important de pouvoir se former à nouveau et s'insérer professionnellement sur un autre champ professionnel qui leur offre de vraies perspectives d'embauches. Nous devons travailler à l'employabilité des personnes. Le phénomène de déclassement des diplômés induit également des situations problématiques quant à l'insertion professionnelle.

Du niveau 5 au niveau 1 nous estimons que toutes les formations doivent faire l'objet d'une réflexion qualitative et en accord avec les besoins des entreprises au sens large du terme (entreprises privées, associations, ONG, collectivités...).

Nous sommes attachés à la professionnalisation des formations et aux attentes du monde du travail en termes de codes sociaux, savoirs-être, capacités à... À ce titre nous pensons que les seniors constituent une force au sein de l'entreprise si l'on sait reconnaître, valoriser leurs compétences et expériences professionnelles, et organiser la transmission des savoirs (le tutorat). La formation passe aussi par cette voie là.

Le droit à la formation pour l'encadrement

La formation professionnelle ne doit pas être réservée aux bas niveaux de qualifications et aux demandeurs d'emploi. Dans la pratique l'encadrement n'est jamais considéré comme un public prioritaire alors que la formation s'avère essentielle pour cette catégorie socioprofessionnelle. Si effectivement ces formations peuvent s'avérer plus longues et coûteuses, elles font partie des éléments à prendre en compte dans un souci de compétitivité et de performance de l'entreprise.

Les salariés occupant des fonctions d'encadrement sont aussi confrontés à la nécessité d'adapter et de faire évoluer leurs compétences professionnelles ; ils doivent être en mesure d'accompagner les salariés dont ils ont la responsabilité. Les mutations technologiques rapides, les nouveaux modes de production et les process innovants requièrent des formations adaptées. Garantir ces formations participe indéniablement d'une sécurisation des parcours professionnels.

La recherche d'un nivellement par le bas de la prise en compte des besoins et ressources dédiés à la formation professionnelle est une voie dangereuse. Si nous convenons qu'il faut donner une qualification professionnelle à ceux qui n'en n'ont pas, afin de permettre leur insertion professionnelle et sociale, nous devons également veiller à un équilibre qui permette à l'encadrement un maintien dans l'emploi et la possibilité d'effectuer des mobilités professionnelles au cours de leur carrière.

À titre d'exemple, une recrudescence des licenciements pour insuffisance professionnelle, l'application des critères professionnels de sélection en cas de licenciement économique, viennent confirmer que l'encadrement n'est pas épargné par les difficultés de rupture professionnelle. Dans la période actuelle, nombreux sont les cadres qui connaissent des périodes de chômage.

La CFE-CGC milite afin que l'encadrement ne soit pas fragilisé par déficit de formation professionnelle

Développer l'alternance

- Valoriser l'alternance
- Encadrer strictement les stages
- Reconnaître le rôle du tuteur
- Harmoniser les moyens financiers

Valoriser l'alternance

Comme le souligne la note de veille du Conseil d'analyse stratégique de mars 2010, « à moyen terme, l'insertion professionnelle des lycéens professionnels supporte la comparaison avec l'alternance, dont l'avantage initial doit être relativisé ». C'est pourquoi, un développement de l'alternance ne doit pas être que quantitatif mais aussi qualitatif. Le fait que l'État couvre 70 % du coût des lycées professionnels contre environ 30 % pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation n'est pas totalement extérieur à cette volonté de développer l'alternance.

Les lycées professionnels accueillent encore plus de la moitié des jeunes en formation professionnelle initiale. Cette filière est perçue comme peu valorisante mais elle permet cependant un accès à l'emploi relativement efficace. En effet, depuis la rentrée 1990, ses effectifs diminuent régulièrement : en 20 ans ils ont diminué de 47 300 (dont 8 800 entre 2008 et 2009). La CFE-CGC estime qu'elle constitue, au même titre que l'apprentissage et la professionnalisation une voie d'insertion professionnelle non négligeable. En ce sens, elle doit également bénéficier d'une campagne d'information, s'inscrire dans les propositions d'orientations faites aux jeunes et faire l'objet d'une actualisation voire d'une rénovation de ses programmes au regard du monde du travail.

Encadrer strictement les stages

Concernant l'intégration d'un stage en milieu professionnel, qui relève en partie du principe de l'alternance, dans un cursus de formation quel qu'il soit, la CFE-CGC y est favorable sous réserve qu'il soit encadré et en cohérence avec la formation initiale suivie. Elle souhaite d'une part lutter contre les stages abusifs mais aussi que les stages, à partir d'un mois, soient rémunérés (comme défini par la loi au même titre que ceux de 2 mois et plus sauf si accord de branche plus favorable). Elle engage les branches professionnelles à définir dans le cadre de leurs accords des conditions plus favorables que la loi concernant l'accompagnement des stagiaires mais aussi leur gratification.

La CFE-CGC soutient le principe d'un développement de l'alternance dans l'enseignement supérieur, au niveau licences professionnelles et masters, à condition que les périodes de stages soient validées pour le droit à la retraite et que les partenaires sociaux soient consultés sur la carte des diplômes par champs professionnels.

Reconnaître le rôle du tuteur

La CFE-CGC est attachée à la question du tutorat et à celle de sa reconnaissance. Elle doit être traitée également en termes de temps disponible pour l'exercice de cette fonction auprès de l'alternant.

Harmoniser les moyens financiers

La CFE-CGC se prononce en faveur d'une modulation de la taxe d'apprentissage qui aille dans le sens d'une plus grande équité : des taux différents selon que les entreprises sont proches ou éloignées du seuil des 3 % d'apprentis sur la masse salariale totale. Elle est favorable également à ce que des bonus soient proposés pour les entreprises qui font des efforts de développement de l'apprentissage au-delà de l'obligation actuelle. La CFE-CGC n'est pas opposée à ce qu'un effort plus important soit demandé aux plus grandes entreprises dans le cadre ponctuel de cette période de crise.

La CFE-CGC pose la question de la concurrence de fait des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage. En effet, l'aide financière apportée au contrat d'apprentissage est nettement supérieure à celle accordée au contrat de professionnalisation (avec le cumul avec les règles de rémunération à situation identique – âge et formation de l'alternant – le surcoût est de l'ordre de 200 à 600 euros par contrat et par mois pour le contrat d'apprentissage). Elle souhaite aller dans le sens d'une harmonisation des dispositifs en termes financiers, voire vers une fusion des contrats si cela s'avère nécessaire.

Développer la « formation différée qualifiante » pour les jeunes non diplômés

Pour la CFE-CGC, il ne doit pas y avoir de laissés pour compte et les jeunes sortis du système scolaire sans qualification doivent avoir l'opportunité de se former par la suite. Dans l'accord national interprofessionnel sur « le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » du 7 janvier 2009, les partenaires sociaux, sur proposition de la CFE-CGC, ont convenu à l'unanimité du principe d'un droit à la formation initiale différée pour les personnes sorties sans qualification du système de formation initiale. Elle permet à un salarié, qui a arrêté sa formation initiale avant le 1er cycle de l'enseignement supérieur, ou qui n'a pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaite poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale et professionnelle, de bénéficier d'un accès prioritaire à une formation qualifiante ou diplômante. Elle permet le lien entre formation initiale et formation professionnelle. De plus, l'État ne se dédouane pas de sa responsabilité, la formation professionnelle n'est pas là pour pallier les carences de la formation initiale.

Ce droit constitue aussi un moyen de réduire la coupure entre formation initiale et formation continue. Il permet de ne pas restreindre le droit à la formation continue à une simple formation d'adaptation à l'emploi au détriment de la formation qualifiante. Sous cet angle, la formation professionnelle est conçue comme un droit à la formation tout au long de la vie, conformément à l'ambition originelle de la loi de 1971. Tous les dispositifs de formation existants, notamment les périodes de professionnalisation, devraient aussi être mobilisés dans le cadre de ce droit à la formation initiale différée dès lors qu'il sera mis en œuvre*.

* Rapport du CESE 40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives Décembre 2011

Parmi les réflexions régulières sur la formation professionnelle, revient un sujet permanent : l'amélioration des relations entre les acteurs de la formation.

Restaurer la confiance entre les acteurs finançant la formation professionnelle

- Bien clarifier le périmètre du débat
- Donner de la stabilité au système de gestion des fonds de la formation professionnelle
- Respecter les rôles de chacun

Bien clarifier le périmètre du débat

La lettre de mission envoyée à Gérard Larcher en ce début d'année 2012 par le Président de la République, évoque une dépense de 30 milliards d'euros pour la formation professionnelle. Il est indéniable que cette somme est importante mais il est nécessaire de préciser le détail de cette somme. Avec 41 % de la dépense totale de formation, les entreprises sont de loin les premiers financeurs (environ 13 milliards d'euros dont 6,5 milliards gérés par les OPCA) mais elles ne sont pas les seules contributrices, l'État et les Régions représentent environ 30 % de ces dépenses*.

Considérant le volume de ces dépenses, il est nécessaire d'évaluer aussi bien les dépenses des entreprises que celle de l'État et des régions qui ne sont pas négligeables non plus. Ces dépenses publiques de formation mériteraient une évaluation aussi précise que celle faite par tous les rapports de la Cour des Comptes ou de l'IGAS au sujet de la gestion des fonds gérés par les partenaires sociaux.

Intéressons-nous à l'ensemble des dépenses de formation et pas seulement au 6,5 milliards gérés par les OPCA !

* Annexe au projet de loi de finances pour 2012

Donner de la stabilité au système de gestion des fonds de la formation professionnelle

Le système de formation a besoin de stabilité. Il ne peut pas être réformé à chaque échéance électorale.

Le dispositif issu de la réforme de 2009 vient à peine de trouver sa « vitesse de croisière » et une réforme subite serait contre-productive et risquerait de voir se produire un effet de « stop and go » préjudiciable à la formation des salariés.

Respecter les rôles de chacun

Pour simplifier les relations entre les différents acteurs, et notamment avec les régions, il est évoqué la création de fonds régionaux de péréquation. La CFE-CGC y est totalement opposée.

La création de ces fonds régionaux, en plus du fond national, participe à une multiplication du nombre de financeurs, cela répond-il aux demandes de simplification du dispositif ?

Avec ces fonds, gouvernés à quatre (État, régions, Pôle emploi, partenaires sociaux), **la place des partenaires sociaux dans la région en matière de formation est réduite, alors que nous sommes un des plus gros pourvoyeurs de fonds via le FPSPP et les OPCA.** Cette crainte est renforcée au regard de la place minime que certaines régions nous laisse lors de l'établissement des CPRDF.

De plus, avec la place restreinte des partenaires sociaux réservée dans la gouvernance de ces fonds, les besoins des branches sur le territoire seront-ils entendus et pris en considération ? Ces fonds ne doivent pas avoir comme seul objectif le financement des besoins des régions. Il est nécessaire que le territoire prenne en considération les besoins des branches sur le territoire.

En outre, en multipliant les lieux de décisions, il deviendra impossible d'avoir une vision globale de ce qui se décide et se finance dans les régions en matière de formation professionnelle.

La CFE-CGC estime que la formation professionnelle souffre avant tout d'un problème de confiance entre les acteurs, que cela soit entre l'État et les régions ou bien entre l'État et les partenaires sociaux.

Les ponctions dites « exceptionnelles » qui se succèdent d'année en année et cela en totale contradiction avec les dispositions de l'article L.6332-22-1 du Code du travail qui stipule que « les sommes dont dispose le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au 31 décembre de chaque année constituent, l'année suivante, des ressources de ce fonds » fragilise la confiance des partenaires sociaux envers l'État.

Du fait des ponctions de 2011 et 2012, le FPSPP se retrouve avec un déficit de 160 millions d'euros à la fin 2012. Ce déficit découle directement de ces 600 millions d'euros de ponction puisque sans ces prélèvements le fond était équilibré.

Le FPSPP est donc dans l'obligation d'emprunter environ 50 millions d'euros. Est-il normal que le fonds soit obligé d'emprunter de l'argent auprès des banques pour financer des formations ? L'argent de la formation a-t-il pour objet le financement d'agios ? L'argent de la formation professionnelle doit aller à la formation et non aux banques !

Cette démarche de l'État a des effets immédiats et différés :

- à court terme, l'État a interdit au FPSPP, en opposant son veto, de verser à certains organismes collecteurs du congé individuel de formation (FONGECIF, FAF TT...) les avances de trésorerie qu'ils avaient sollicitées, celles-ci devant être versées avant la fin du mois de janvier afin de leur permettre en début d'année de payer les formations et les salaires des personnes en congé individuel de formation (CIF) dans l'attente des rentrées au titre de la collecte perçue en février. Ce veto stratégique de l'État a pour but de se garantir que le FPSPP ait assez de trésorerie en janvier pour permettre à l'État de ponctionner la première partie des 300 millions d'euros ;
- à plus long terme, la situation de trésorerie du FPSPP et l'interdiction posée par l'État d'accorder des avances remboursables aura pour conséquence que certains OPCA et OPACIF, dont la situation financière est déjà tendue en raison du nombre croissant d'actions financées, seront amenés à limiter les prises en charge d'actions de formation, aussi bien pour la professionnalisation que pour le congé individuel de formation.



Le + syndical

Maison de la CFE-CGC - 59 rue du Rocher - 75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org