

Table ronde n° 1 : « Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle »

Emploi : il est temps de passer du discours aux actes !

Il y a un an, au sortir de la conférence sociale, le Premier ministre faisait de l'emploi une grande cause nationale, s'engageant notamment à lutter contre la précarité et les licenciements abusifs. Le bilan est tout autre: le gouvernement a fait le choix de transcrire dans la loi dite de « sécurisation de l'emploi » les propositions du Medef, de précariser d'avantage les salariés et de faciliter les licenciements. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 1 000 chômeurs supplémentaires chaque jour, une précarité qui s'amplifie, et la liste des sites qui ferment qui ne cesse de s'allonger. Pour la CGT, comme pour la Confédération européenne des syndicats, il est temps de changer de cap !

L'inversion de la courbe du chômage ne pourra se faire en mobilisant les outils existants, mais nécessite de trouver de nouveaux leviers pour renouer avec la croissance.

Pour l'emploi, la CGT ne se contentera pas de slogans, mais attend des actes. Plus que jamais, la situation appelle à la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle pour protéger les salariés. Pour cela, la CGT préconise cinq mesures d'urgence :

1. Réorienter les 200 milliards d'euros d'aides dont bénéficient les entreprises sans aucune contrepartie pour créer des emplois de qualité. Tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

L'engagement pris en 2012 d'une « évaluation contradictoire de ces aides pour juger de leur pertinence en termes de développement économique et d'emploi », reste à tenir, en particulier pour le CICE. Nous exigeons la mise en place d'une commission nationale de bilan tripartite.

2. Les salaires d'aujourd'hui créent les emplois de demain !

En 2012, les ménages ont enregistré une baisse de 1,5 % de pouvoir d'achat, soit la baisse la plus importante depuis trente ans, la consommation des ménages est donc pour la première fois en baisse ! Mais l'austérité n'est pas pour tous : d'un côté le gouvernement refuse d'augmenter le Smic, et de revaloriser le point d'indice dans les fonctions publiques, de l'autre, l'engagement d'encadrer les salaires des dirigeants n'est pas tenu alors qu'ils ont doublé depuis dix ans.

Les engagements de la précédente conférence sociale doivent être tenus :

- des mesures immédiates doivent être prises pour garantir **l'égalité salariale femmes/hommes** ;
- **les minima conventionnels inférieurs au Smic** doivent être alignés automatiquement et l'ensemble des salaires hiérarchisés sur cette base.

Au-delà, il y a urgence à augmenter les salaires pour garantir le pouvoir d'achat,

lutter contre le déclassement et relancer l'économie

3. Un plan d'action pour l'emploi des jeunes

Les mesures mises en place par le gouvernement ne suffisent pas à enrayer le chômage des jeunes. Pire, ce sont 70 000 jeunes supplémentaires qui sont au chômage depuis un an. Il est temps d'adopter un plan d'ensemble pour l'emploi des jeunes prévoyant :

- **un bilan et une révision des emplois d'avenir et des contrats de génération** pour qu'ils se traduisent par des créations d'emplois stables. La CGT demande la réunion d'un comité de suivi tripartite ;
- **une réglementation des stages** en entreprise pour empêcher qu'ils se substituent à des emplois ;
- **l'amélioration du statut des apprentis** pour lutter contre les ruptures de contrat et garantir une rémunération à la hauteur de la qualification ;
- **l'extension de la garantie jeune** à l'ensemble des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation ;
- **un droit à la formation pour les jeunes peu ou pas qualifiés ;**
- **un plan pluriannuel de recrutement dans la fonction publique** et la titularisation de tous les personnels précaires.

4. Agir contre les licenciements

En lieu et place de l'évaluation des ruptures conventionnelles et de l'interdiction des licenciements boursiers prévues lors de la précédente conférence sociale, la loi a facilité les licenciements et protégé les pratiques abusives des employeurs. Pour la CGT, il est urgent :

- **d'encadrer et limiter les ruptures conventionnelles** qui représentent la première cause de fin de CDI chez les 58/60 ans

et ne sont que rarement réalisées à l'initiative du salarié ;

- **de redéfinir le licenciement économique et préciser** dans la loi que l'on ne peut licencier si l'entreprise réalise des profits, verse des dividendes aux actionnaires ou ne rencontre pas de difficultés économiques avérées.

5. Lutter contre la précarité, protéger et accompagner les chômeurs

La négociation annoncée de l'assurance chômage doit être l'occasion de dégager de nouvelles ressources pour mieux protéger les demandeurs d'emploi. La CGT propose :

- **la pénalisation des entreprises qui abusent des contrats précaires en modulant à la hausse les cotisations sociales ;**
- avec 50 % de demandeurs d'emploi non indemnisés, il est nécessaire d'allonger la durée de couverture et d'assouplir les modalités d'accès à l'assurance chômage ;
- l'augmentation du nombre d'agents de pôle emploi et le renforcement de leur formation ;
- **l'extension du contrat de sécurisation professionnelle** aux salariés en fin de CDD et d'intérim en y ajoutant un volet allocation formation pour ceux dont l'indemnisation est trop brève ;
- **donner aux treize plateformes de mutations économiques les moyens de leurs ambitions, en augmentant** la dotation de l'État (actuellement limitée à 4 millions d'euros !) ;
- le travail « informel » ne fait que se développer, pour atteindre aujourd'hui plus de 4 % du PIB : il est urgent de donner la possibilité aux salariés contraints au travail non ou mal déclaré par leur employeur de sortir de cette nasse. Ce qui suppose de renforcer l'aide de l'Inspection du Travail à ces salariés.

Table ronde n° 1 : « Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle »

Formation professionnelle : impératif économique, enjeu de société

Avec 5,5 millions de chômeurs dont nombre de jeunes et de seniors, les besoins de formation pour l'insertion, ou la réinsertion sociale sont énormes. La situation relève de l'urgence sociale. Mais face aux enjeux économiques et sociaux, les besoins de formation liés au chômage de masse ne doivent pas masquer les besoins de formation actuels et futurs de tous les salariés en emploi.

C'est pour cela que, pour l'ensemble des participants de la conférence sociale 2012, une nouvelle réforme de la formation professionnelle n'était pas souhaitable. Les principaux acteurs considèrent avoir besoin d'une certaine stabilité pour concrétiser les différents leviers destinés à améliorer l'accès à la formation des salariés de faible niveau de qualification, ceux des TPE/PME, des salariés précaires, des salariés en temps partiel, et des privés d'emploi.

Ignorant ce consensus, la nouvelle loi, dite « de sécurisation de l'emploi », acte la création du compte personnel de formation et une nouvelle réforme de la formation est annoncée pour la fin de l'année.

Cette année, la conférence sociale s'ouvre en l'absence de véritable politique de d'emploi fondée sur la croissance économique et la formation professionnelle n'est envisagée qu'à coût constant. Or depuis 1993 le niveau relatif des dépenses de formation et d'apprentissage n'a cessé de baisser, il ne s'est stabilisé qu'en 2005

au niveau trop bas de 1,5 % du PIB. Les grandes entreprises accusent la plus forte baisse et les formations, de plus en plus courtes, ne permettent pas d'élever les qualifications. Cela n'est-il pas à mettre en relation avec la baisse de l'innovation et de la compétitivité des entreprises.

De nombreux actifs vont partir en retraite, un salarié sur deux dans certains secteurs professionnels et même 60 % des dirigeants de TPE/PME : cela met en danger l'emploi et la survie des entreprises.

À cette transition générationnelle s'ajoutent les transitions énergétique et environnementale et les mutations technologiques.

Notre pays doit engager le développement de filières industrielles nouvelles pour redonner un avenir à l'industrie française. Cela impose :

- des formations initiales anticipant les métiers de demain ;
- un effort considérable de formation continue en direction des salariés en activité permettant la montée en qualifications.

Ces besoins sont aujourd'hui manifestement niés par le patronat et sous-estimés par le gouvernement. Pour la CGT, revoir à la hausse le niveau de financement de la Formation Professionnelle constitue un impératif national.

Cet enjeu s'inscrit en droite ligne avec la nécessité de poser les jalons d'une véritable sécurisation des parcours professionnels s'inscrivant dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle pour la conquête d'un nouveau statut du travail salarié est, pour la CGT, essentiel.

C'est en cela, que la lutte contre l'illettrisme, déclarée grande cause nationale 2013, relève à la fois de la responsabilité des pouvoirs publics (État, collectivités territoriales) et de celle de l'entreprise. Il en est de même pour le droit à une formation initiale différée pour les jeunes engagés dans la vie active.

Ces indispensables efforts de formation doivent s'appuyer sur un Service public de l'orientation, de la formation et de la certification mobilisant les organismes existants protégés du poids excessif du champ concurrentiel.

Dans l'entreprise, il s'agit de renforcer le droit à l'initiative du salarié dans la construction de son parcours de formation en l'adossant à des droits collectifs négociés. C'est pourquoi la CGT propose d'évoluer vers une obligation de négociation

du plan de formation en s'appuyant sur la législation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui prévoit déjà une implication renforcée des IRP.

Elle réaffirme son opposition à toute suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation pour les petites comme pour les grandes entreprises.

Cela pose la question de la mutualisation de ces fonds et de leur gestion paritaire afin de les mettre au service des TPE/PME et de leurs salariés, de les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de formation.

Construire une offre de formation réellement accessible à tous les salariés, les informer, impliquer la hiérarchie, la former à la conduite des entretiens professionnels autant d'exigences autour de la formation professionnelle. Développer l'accès à la formation des salariés ne peut qu'accompagner des transformations des relations de travail. En effet, la formation en entreprise ne peut se construire indépendamment du travail et de son évolution.