Conférence sociale
20 et 21 juin 2013

www.cfecgc.org

Organigramme confédéral 2013-2016

Carole Couvert
Présidente
carole.couvert@cfecgc.fr
☎ 06 16 26 59 43
Assistante : Christine Mortier
☎ 01 55 30 12 04

Marie-Françoise Leflon
Secrétaire générale
mariefrançoise.leflon@cfecgc.fr
☎ 06 77 94 25 77
Assistante : Sylvie Lapierre
☎ 01 55 30 69 60

Franck Zid
Trésorier national
franck.zid@cfecgc.fr
☎ 06 71 91 52 79
Assistante : Sandrine Kamiski
☎ 01 55 30 12 33

Jean-Jacques Boudaliez
Délégué national
Unions territoriales et Trésorier
jeanjacques.boudaliez@cfecgc.fr
☎ 06 74 63 23 67
Assistante : Sandrine Kamiski
☎ 01 55 30 12 33

Catherine Lopez
Directrice de Cabinet
catherine.lopez@cfecgc.fr
☎ 06 84 63 38 28
Assistante : Christine Mortier
☎ 01 55 30 12 04

Pierre Jan
Directeur de la Communication
pierre.jan@cfecgc.fr
☎ 06 32 05 69 02
Assistante : Micheline Tekereau
☎ 01 55 30 12 61

Développement syndical et Dialogue social
Assitante : Sylvia Lainé
☎ 01 55 30 12 21

Économie et Industrie
Assitante : Christine Maillet
☎ 01 55 30 12 30

Emploi et Formation
Assitante : Danièle Loghrieb
☎ 01 55 30 69 29

Développement durable, Énergies, Logement, RSE
Assitante : Christine Maillet
☎ 01 55 30 12 30

Europe et International
Assitante : Christine Maillet
☎ 01 55 30 12 30

Protection sociale
Assitantes : Patricia Brouard-Roy et Annie Petit
☎ 01 55 30 12 17

Santé au travail et Handicap
Assitante : Maud Ribou
☎ 01 55 30 69 14

Secteur public
Assitante : Chantal Pignol
☎ 01 55 30 69 40

Unions territoriales
Assitante : Sylvia Lainé
☎ 01 55 30 12 21

Jean-Michel Pecorini
Secrétaire national
jeanmichel.pecorini@cfecgc.fr
☎ 06 49 00 38 99

Alain Giffard
Secrétaire national
alain.giffard@cfecgc.fr
☎ 06 80 23 50 72

Véronique Ghielmetti
Secrétaire nationale
veronique.ghielmetti@cfecgc.fr
☎ 06 69 79 22 84

Alexandre Grillat
Secrétaire national
alexandre.grillat@cfecgc.fr
☎ 06 77 74 51 69

Christophe Lefevre
Secrétaire national
christophe.lefevre@cfecgc.fr
☎ 06 03 22 60 63

Serge Lavagna
Secrétaire national
serge.lavagna@cfecgc.fr
☎ 06 80 15 83 98

Martine Keryer
Secrétaire nationale
martine.keryer@cfecgc.fr
☎ 06 61 80 96 25

Gérard Demarcq
Secrétaire national
gerard.demarcq@cfecgc.fr
☎ 06 71 68 90 46

Bernard Vincent
Secrétaire national
bernard.vincent@cfecgc.fr
☎ 06 59 56 05 81

Christine Diebold
Déléguée nationale
Développement syndical
christine.diebold@cfecgc.fr

Xavier Le Coq
Délégué national
Industrie
xavier.lecoq@cfecgc.fr

Chantal Guiolet
Déléguée nationale
Égalité professionnelle et Diversité
chantal.guiolet@cfecgc.fr

Georges Louis
Délégué national
Développement durable et Énergies
georges.louis@cfecgc.fr

Thierry Meurgues
Délégué national
thierry.meurgues@cfecgc.fr

Jean-Yves Delannoy
Délégué national
Famille
jeanyves.delannoy@cfecgc.fr

Franck Mikula
Délégué national
franck.mikula@cfecgc.fr

Michel Robert
Délégué national
michel.robert@cfecgc.fr

Christiane Lefeuvre
Déléguée nationale
Dialogue social
christiane.lefeuvre@cfecgc.fr

Pierre-Malo Hecquet
Délégué national
Emploi
pierremalo.hecquet@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec
Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Jean-François Gomez
Délégué national
Maladie
jeanfrancois.gomez@cfecgc.fr

Fabrice Tyack
Délégué national
Développement syndical
fabrice.tyack@cfecgc.fr

Dominique Jeuffrault
Déléguée nationale
Emploi et Formation
dominique.jeuffrault@cfecgc.fr

Pierre Roger
Délégué national
Retraites
pierre.roger@cfecgc.fr

Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
59, rue du Rocher - 75008 Paris - ☎ 01 55 30 12 12 - Fax 01 55 30 13 13
www.cfecgc.org

6 juin 2013

« Reprendre l'initiative ! »

Notre spécificité

Incarner un syndicalisme de propositions, un syndicalisme responsable et durable.

Notre cible

Nous défendons l'intérêt des techniciens, des agents de maîtrise, des VRP, des ingénieurs, des cadres, des cadres dirigeants, des agents des trois fonctions publiques.

Nous mettons au même niveau l'intérêt des salariés et celui des entreprises et des administrations.

Notre marque de fabrique et notre différence : l'action responsable

Nous faisons de l'emploi et du pouvoir d'achat nos deux priorités pour les trois ans à venir. Ces deux combats se gagneront dans une logique gagnant/gagnant avec l'entreprise.

Nous souhaitons réconcilier syndicalisme et entreprise mais aussi devenir le syndicat qui accompagne la création et le développement avec une logique de renvoi d'ascenseur vis-à-vis des salariés et de l'encadrement quand l'entreprise va mieux ou bien.

Nos quatre orientations

1. La ré-industrialisation, un enjeu crucial
2. Une préoccupation centrale : favoriser les passerelles, en faveur de l'emploi
3. Une gouvernance responsable
4. Construire une Europe sociale et fiscale

Nos grandes orientations

1. La ré-industrialisation, un enjeu crucial

Nos objectifs :

- **pousser à la montée en gamme des produits fabriqués en France,**
- **mettre en avant les succès français,**
- **soutenir les secteurs à fort potentiel, les filières d'avenir,**
- **valoriser l'image de l'industrie auprès des décideurs politiques pour faciliter les implantations d'entreprises,**
- **mettre en avant le concept de « consom'acteur ».**

Parce que nous défendons l'emploi avant tout, la ré-industrialisation est pour nous un enjeu majeur. Un emploi créé dans l'industrie crée de facto 4 à 5 emplois chez les sous-traitants ou dans les métiers du service. Nous souhaitons remettre l'Homme au coeur de la prise de décision afin que le capital humain soit valorisé à sa juste valeur.

La CFE-CGC s'engage dans la nécessaire réinvention de la croissance. Une croissance durable et responsable, avec :

- la mise en place de filières de production répondant aux exigences du développement durable,
- une transition vers l'économie verte et l'émergence de nouvelles filières industrielles,
- la création de commissions « développement durable » dans chaque CE,
- la prise en compte de nouveaux indicateurs de développement avec notamment un indicateur de développement humain (IDH), ou encore d'empreinte écologique, pour évaluer la performance économique et sociale des pays.

Pour la CFE-CGC, la prise en compte de l'environnement est un levier de défense de l'économie et des emplois, en France et en Europe.

Nous demandons une réforme fiscale d'ampleur, notamment sur l'impôt sur les sociétés, afin que le tissu des PME et des TPE puisse se développer, innover et recréer de l'emploi.

Nous voulons innover dans un mode durable de financement des entreprises. Nous travaillons ainsi à la création d'un fonds d'investissement éthique pour accompagner le création et le développement des entreprises en lien avec nos emplois et le pouvoir d'achat.

2. Une préoccupation centrale : favoriser les passerelles, en faveur de l'emploi

Notre objectif : pour la CFE-CGC, l'encadrement doit bénéficier de la formation, au même titre que les autres salariés, pour maintenir sa technicité et son employabilité tout au long de son parcours professionnel.

- Mettre le nouveau Compte personnel de formation au cœur de la future réforme de la formation professionnelle.
- Créer parallèlement à la GPEC en entreprise, une GPEC territoriale pour une meilleure adéquation des offres et des demandes d'emploi, mais aussi pour une adaptation des compétences et des savoirs-faire.
- Une GPEC métiers dans la Fonction publique avec la définition d'une véritable politique de développement des ressources humaines.
- Préparer les jeunes à leur insertion sur le marché du travail en renforçant les liens entre la formation initiale et les entreprises ou les administrations ; développer l'alternance pour les troisièmes cycles.
- Sécuriser les mobilités géographiques et professionnelles et demander l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le sujet.
- Encourager les reconversions professionnelles, donner la possibilité aux techniciens, agents de maîtrise, VRP, ingénieurs, cadres, cadres dirigeants, agents des trois fonctions publiques d'entreprendre en reprenant ou en créant une entreprise, une SCOP...

Nous souhaitons faciliter les reconversions et pérenniser l'emploi.

3. Une gouvernance responsable

Notre objectif : faire converger l'intérêt des salariés et celui des entreprises et des administrations au travers d'un dialogue social constructif et d'une gouvernance responsable.

Une entreprise ou une administration performante doit mettre l'Humain au cœur de sa prise de décisions.

Formaliser le dialogue social :

- assurer, au sein des conseils d'administration et de surveillance, la présence d'adminstrateurs salariés,
- renforcer leurs rôles,
- bâtir une charte de l'administrateur salarié.

Pour valoriser le capital humain, nous souhaitons que le DRH soit au même niveau que le directeur financier notamment dans les comités de direction. Il s'agit de changer de gouvernance et de mettre l'Humain au cœur de la stratégie.

4. Construire une Europe sociale et fiscale

Nos objectifs : réveiller et revendiquer un modèle social et fiscal européen

- Mettre en place un socle social incluant un salaire minimal propre à chaque pays, ainsi qu'un minimum de protection sociale (assurance, prévoyance, chômage, retraite).
- Répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de mobilité géographique en Europe.
- Décliner la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) dans les organisations européennes.
- Orienter et promouvoir les formations professionnelles et les offres de conversion d'emplois vers les secteurs qui doivent se déployer à un horizon de 10 ans.
- Agir pour que le social soit élevé au même niveau que la finance au Conseil des ministres européens.
- Promouvoir à l'échelle mondiale, l'imposition à la source de la plus-value produite sur un territoire. Imposer là où le produit est réalisé ou consommé pour lutter contre les paradis ou artifices fiscaux (rétrocessions, redevances de brevets etc).
- Appliquer des mesures de réciprocité, en réponse aux mesures de « protectionnisme » adoptées par les pays concurrents de l'Europe.
- Actuellement, le financement de la protection sociale est majoritairement assis sur l'activité salariée. Nous proposons donc pour préserver les territoires acteurs français et européens :
- Une cotisation affectée assise sur la consommation afin d'élargir l'assiette de financement de la protection sociale allégeant la part assise sur le travail pour la déplacer sur la consommation.

Créer un « serpent fiscal » : recherche d'harmonisation et de convergence fiscales en Europe sur l'imposition des entreprises (impôt sur les sociétés, dépôt de brevet, charges salariales), et sur l'imposition des personnes physiques (impôt sur le revenu) …

Ces actions et ces revendications sont le fruit d'un travail partagé entre nos militants de terrain, nos fédérations, nos unions régionales et les élus de l'exécutif confédéral.

Tous ces militants oeuvrent chaque jour dans un objectif commun : défendre leurs collègues et construire l'avenir.

Notre organisation revendique que le parcours des militants soit valorisé, reconnu et pris en compte dans la carrière (contrat d'engagement social, VAE, assessment).

Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris
☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – 🖷 +33 (0)1 55 30 13 13
www.cfecgc.org

17 juin 2013

Conférence sociale 20 et 21 juin 2013

Délégation CFE-CGC

Matinée introductive

Carole Couvert
Présidente de la CFE-CGC
☎ 06 16 26 59 43
✉ carole.couvert@cfecgc.fr

Marie-Françoise Leflon
Secrétaire générale de la CFE-CGC
☎ 06 77 94 25 77
✉ mariefrancoise.leflon@cfecgc.fr

Franck Zid
Trésorier national de la CFE-CGC
☎ 06 71 91 52 79
✉ franck.zid@cfecgc.fr

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

Marie-Françoise Leflon
Secrétaire générale
☎ 06 77 94 25 77
✉ mariefrançoise.leflon@cfecgc.fr

Véronique Ghielmetti
Secrétaire nationale en charge de l'Emploi et de la Formation
☎ 06 69 79 22 84
✉ veronique.ghielmetti@cfecgc.fr

Franck Boissart
Chargé d'études secteur Emploi, Formation
☎ 01 55 30 12 54
✉ franck.boissart@cfecgc.fr

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

Martine Keryer
Secrétaire nationale en charge de la Santé au travail et du Handicap
☎ 06 61 80 96 25
✉ martine.keryer@cfecgc.fr

Franck Mikula
Délégué national en charge de la Santé au travail et du Handicap
☎ 06 08 17 00 66
✉ franck.mikula@cfecgc.fr

Barbara Réginato
Juriste à la Protection sociale, présente sur la partie Santé au Travail
☎ 01 55 30 69 58
✉ barbara.reginato@cfecgc.fr

Gilles Castre
Juriste à la Protection sociale, présent sur la partie qualité de vie au travail
☎ 01 55 30 12 94
✉ gilles.castre@cfecgc.fr

Développer les filières et anticiper les emplois de demain

Alain Giffard (présent les 20 et 21 juin)
Secrétaire national en charge de l'Économie et de l'Industrie
☎ 06 80 23 50 72
✉ alain.giffard@cfecgc.fr

Alexandre Grillat (présent le 21 juin)
Secrétaire national en charge du Développement durable, des Énergies, du Logement et de la RSE
☎ 06 77 74 51 69
✉ alexandre.grillat@cfecgc.fr

Xavier Le Coq (présent le 20 juin)
Délégué national en charge de l'Industrie
☎ 06 29 31 85 62
✉ xavier.lecoq@cfecgc.fr

Kevin Gaillardet (présent les 20 et 21 juin)
Chargé d'études économiques
☎ 01 55 30 13 83
✉ kevin.gaillardet@cfecgc.fr

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

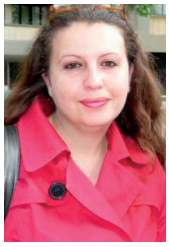
Serge Lavagna
Secrétaire national en charge de la Protection sociale
☎ 06 80 15 83 98
✉ serge.lavagna@cfecgc.fr

Pierre Roger
Délégué national en charge de Retraites
☎ 06 30 48 46 59
✉ pierre.roger@cfecgc.fr

Anne Bernard
Responsable secteur Protection sociale
☎ 01 55 30 12 85
✉ anne.bernard@cfecgc.fr

Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public

Gérard Demarcq
Secrétaire national en charge du secteur public
☎ 06 71 68 90 46
✉ gerard.demarcq@cfecgc.fr



Estelle Piernas
Déléguée fédérale à l'action syndicale et experte auprès du secteur public de la confédération
☎ 06 86 14 03 72
✉ estelle.piernas-cgc@hotmail.fr

Vincent Hacquin
Président de la fédération des Fonctions publiques
☎ 06 75 24 86 18
✉ vincent.hacquin@fonctions-publiques-cgc.org

Relancer l'Europe Sociale

Christophe Lefevre
Secrétaire national en charge de l'Europe et de l'International
☎ 06 03 22 60 63
✉ christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec
Déléguée nationale en charge de l'Europe et de l'International
☎ 06 78 55 64 39
✉ annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Francesca Breuil
Chargée d'études secteur Europe et International
☎ 01 55 30 69 23
✉ francesca.breuil@cfecgc.fr

Recréer de l'emploi en France, c'est possible !

Pour la CFE-CGC il faut :

Relancer la croissance :

- en redynamisant le tissu économique des PME/TPE par la mise en place d'une fiscalité plus juste pour ces entreprises ;
- en accompagnant le changement de statuts (passage de l'encadrement à créateur d'entreprise ou SCOP...) ;

Assurer l'employabilité des salariés par une formation tout au long de la vie :

- en améliorant les mobilités professionnelles et géographiques ;
- en renforçant la GPEC territoriale ;
- en développant l'alternance et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ;
- en faisant de l'insertion des jeunes l'objectif prioritaire pour 2013 par un contrat « engagement jeune » (prise en charge de la formation d'un jeune par un employeur en contrepartie d'un travail d'une durée minimale) ;
- en élargissant les règles du contrat de génération jusqu'à 30 ans ;
- en sécurisant les parcours professionnels avec un compte personnel de formation tout au long de la vie.

Condition requise

Mettre en place un véritable plan de relance en s'inscrivant dans une dynamique européenne de soutien à l'emploi.

Contact :
Véronique Ghielmetti, secrétaire nationale en charge de l'Emploi et de la Formation
☎ 06 69 79 22 84 - veronique.ghielmetti@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

19 juin 2013

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

En préambule, la CFE-CGC tient à rappeler que si des mesures au niveau national sont évidemment nécessaires pour améliorer la situation de l'emploi en France, un renversement de tendance durable ne pourra être envisagé sans la mise en place d'une véritable Europe sociale et fiscale (cf. note TR Europe Sociale).

La CFE-CGC entend :

1.1 Développer l'alternance

Si la CFE-CGC est favorable à une simplification de la taxe d'apprentissage qui permettrait une meilleure répartition et un accroissement des financements en faveur de ces formations, c'est avant tout par une amélioration qualitative que doit se faire le développement de l'apprentissage. Le développement de l'apprentissage dans le supérieur correspond à un réel besoin en compétences des entreprises.

La CFE-CGC veillera également à la revalorisation des formations techniques et à redonner ses lettres de noblesse aux métiers de l'artisanat et de l'industrie. **Elle propose pour cela des bourses de compagnonnage.**

1.2 Créer une obligation pour l'employeur de former dès la première demande d'activité partielle

1.3 Relever les bornes d'âge des dispositifs d'insertion professionnelles en particulier celle du contrat de génération de 26 à 30 ans

1.4 Faire du télétravail, une alternative possible à la mobilité

La CFE-CGC n'ignore pas que le télétravail convient particulièrement aux cadres et peut permettre des mobilités géographiques plus souples. Elle rappelle néanmoins l'importance d'encadrer par accord collectif la pratique du télétravail et d'inscrire des garde-fous de façon collective, qui permettra de concilier vie professionnelle et vie personnelle, et garantira la santé et la sécurité des télétravailleurs.

1.5 S'inscrire dans une dynamique européenne de soutien à l'emploi.

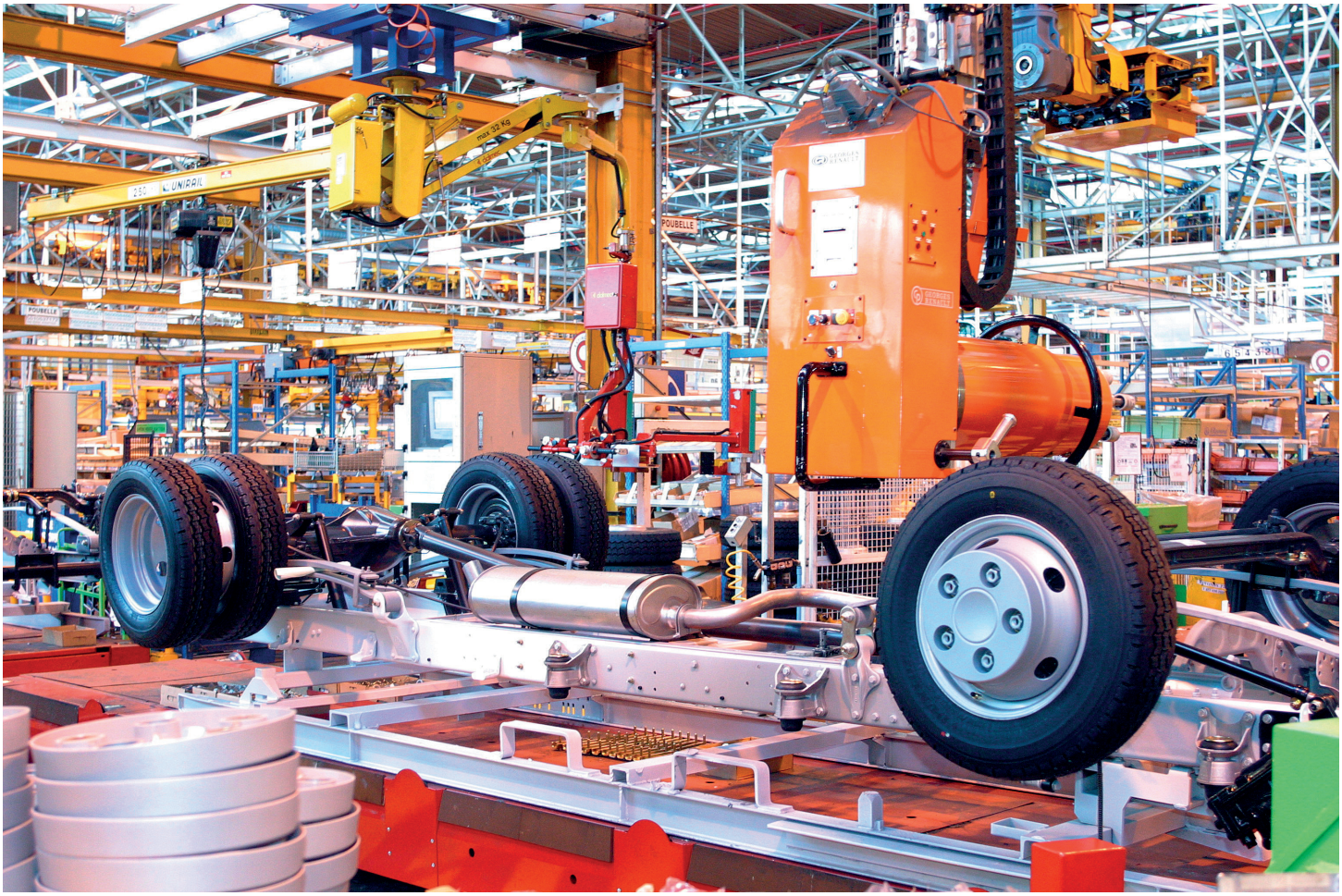
Il est primordial pour la CFE-CGC de développer toute mesure destinée à accroitre la mobilité géographique y compris au niveau européen : mobilité des jeunes apprentis (en créant un dispositif Erasmus Apprentissage par exemple), stagiaires et jeunes travailleurs. La CFE-CGC regrette que Pôle Emploi ne figure pas encore dans la liste des services à l'emploi participant à l'initiative « Ton premier emploi EURES (European Employment Services) » destiné aux jeunes demandeurs d'emploi ainsi qu'aux entreprises souhaitant recruter du personnel d'un autre pays que celui dans lequel elles sont établies.

- Renforcer les aides à la création/reprise d'entreprise afin de faciliter les changements de statuts (passage de l'encadrement à créateur de scop, créateur d'entreprise...)
- Reprendre la négociation sur les groupements d'employeur
- Encourager les évolutions professionnelles (valorisation, formation professionnelle…)
- Coordonner les politiques territoriales de l'emploi

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.

Enfin, **la CFE-CGC appelle de ses vœux une politique de l'emploi offensive, réactive, opérationnelle** qui aille au-delà du déploiement des outils réglementaires issus de l'Ani de janvier 2013 et s'attaque à la refonte des passerelles et filières professionnelles .Cette politique économique devra passer à notre sens par une remise à plat de la fiscalité qui pénalise notamment les petites entreprises et fait obstacle à la création de richesses et donc d'empois !

L'industrie, c'est notre avenir !



La CFE-CGC demande :

- le soutien des secteurs à fort potentiel et des filières d'avenir
- la mise en place de filières d'avenir en adéquation avec les filières scolaires
- deux nouveaux critères pour l'obtention du crédit d'impôt recherche : dépôt de brevets et développement des filières en France
- tout pour l'innovation !
  - L'innovation et la Recherche & Développement doivent être au cœur de la politique industrielle française.
  - Une part des marchés publics doit être réservée aux PME innovantes
- la promotion de la marque France
  - Il faut passer du **consommateur au consom'acteur,** qui doit pouvoir reconnaître la valeur ajoutée réelle créée en France et ainsi soutenir l'emploi en France.
- la montée en gamme des produits
- la valorisation de l'image de l'industrie et de l'emploi industriel.

La production de produits industriels totalise plus de 50 % des emplois en France.

1 emploi créé dans l'industrie
=
4 à 5 emplois
créés dans les services !

Pour inverser les courbes du chômage, la ré-industrialisation est une de nos priorités.

Contact :
Alain Giffard, secrétaire national en charge de l'Économie et de l'Industrie
☎ 06 80 23 50 72 - alain.giffard@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

19 juin 2013

Développer les filières et anticiper les emplois de demain

1. Qu'entend-on par « filière d'avenir » ? Comment définir les « filières d'avenir » de

Nous distinguons trois types de « filières d'avenir » :

Les filières classiques définis par le CNI.

Les filières matures sur le plan technologique mais insuffisamment exploitées aujourd'hui. L'exemple le plus parlant est ici la voiture électrique.

Les filières qui vont émerger après des ruptures technologiques (rapport d'Anne Lauvergeon, horizon 2030, ex : le dessalement de l'eau de mer).

La CFE-CGC souhaite apporter sa contribution au débat.

Nous proposons que le rapport « Réinventer la croissance » vienne enrichir la réflexion du gouvernement.

2. Le rôle de l'Etat stratège dans le soutien aux « filières d'avenir »

Il faut mettre en place une politique de soutien afin de se donner les moyens d'être un pays leader sur ces secteurs stratégiques. Pour la CFE-CGC, **cela suppose un État stratège**, qui fait des choix. Une politique de saupoudrage serait néfaste.

2.1 Financement des entreprises

La question du financement des entreprises de ces filières est cruciale. La BPI, en particulier, doit être utilisé comme un outil de la politique industrielle française. Une cohérence doit donc être assurée entre les « filières d'avenir » choisies et les crédits / aides distribuées par la BPI.

De même, l'État stratège doit mettre en place des incitations pour que les ménages via leur épargne de long terme financent l'industrie.

2.2 Soutien à l'innovation

Le soutien de l'innovation et de la R&D est aussi un enjeu clé tant **la réussite des entreprises de ces « filières d'avenir » dépendra de leur capacité à innover** et à améliorer leurs produits de façon continue. À ce titre, la commande publique peut jouer un rôle important dans le développement de certains marchés encore peu développés.

2.3 Le crédit Impôt Recherche

Une attention particulière sera apportée à l'utilisation du Crédit Impôt Recherche et sur la nécessité d'ajouter un critère, notamment celui du dépôt de brevet en France.

3. Anticiper les besoins de ces « filières d'avenir »

3.1 Formation

Il est primordial d'anticiper les nouveaux besoins de ces « filières d'avenir » **en matière de formation**. La CFE-CGC souhaite que la formation des salariés (formation continue) permette la création de passerelles entre secteurs d'activité, types de métiers et même entre statuts. De même, pour la formation initiale, la création de nouveaux modules / cursus doit permettre d'attirer de nouveaux talents (jeunes diplômés notamment) vers ces « filières d'avenir ».

Image de l'industrie.

Il ne s'agit pas seulement de créer de nouvelles filières pour former de jeunes diplômés, il faut également que ceux-ci se dirigent effectivement vers ces « filières d'avenir ». Une meilleure valorisation des succès industriels français et des opportunités de carrière dans ces « filières d'avenir » permettrait de sortir de la communication la plus répandue dans les médias actuellement (fermeture d'usines, conflits sociaux, industries polluantes …).

3.2 Logement

Enfin, la dimension logement ne doit pas être absente de la politique de soutien de l'État vis-à-vis des « filières d'avenir ». La mobilité professionnelle est une des clés de réussite de ces « filières d'avenir ». Comment en effet attirer de nouveaux talents dans les bassins d'emplois concernés par le développement de ces filières si l'offre de logements est insuffisante ?

19 juin 2013

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

1. Volet santé au travail

1.1 Les acteurs de la santé au travail

A. LE CHSCT

La CFE-CGC demande un renforcement du cadre de fonctionnement des CHSCT.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) crée en 1982 par la loi « Auroux » est un des interlocuteurs naturels dans l'entreprise pour résoudre les difficultés relatives aux conditions de travail. Le CHSCT est une instance trop souvent sous-estimée dans son rôle et son importance. C'est une instance de terrain qui se préoccupe du vécu, de la sécurité et de la santé des salariés.

Les préoccupations croissantes en matière de santé des salariés nécessitent que le cadre de fonctionnement des CHSCT soit réaffirmé et renforcé.

Ainsi, la CFE-CGC propose :

- L'élection directe par les salariés des membres du CHSCT, sur le modèle des DP et du Comité d'entreprise, afin d'asseoir leur légitimité et de mieux sensibiliser les salariés sur le rôle du CHSCT ;
- De porter la durée du mandat à 4 ans, sur le modèle des DP et du Comité d'entreprise. Cette durée ne permet pas une réelle appropriation de la fonction et ne permet pas de faire de réels travaux sur la durée.
- Augmenter la durée de formation des membres du CHSCT (R.4614-14- Code du travail) qui est de 3 jours pour les établissements de moins de 300 salariés et de 5 jours pour les plus de 300.
- De renforcer la formation des membres du CHSCT notamment sur la problématique des risques psychosociaux, le stress, analyser un risque professionnel, écouter un salarié en souffrance…Les membres

des CHSCT doivent développer des compétences techniques et juridiques (sur de nouvelles thématiques particulières comme les RPS, les TMS, le stress…) mais aussi des compétences relationnelles (écouter les salariés en souffrance…)

- L'octroi d'un budget propre au CHSCT, sur le modèle des DP et du Comité d'entreprise, afin de lui garantir une autonomie de fonctionnement.

- La fréquence légale des réunions du CHSCT (trimestrielle, L.4614-7 - Code du travail) est insuffisante au regard de la réalité du terrain (soit 1/mois ou 1 tous les 2 mois).

- La CFE-CGC propose la mise en place d'un groupe de travail ou d'expérimentations portant sur :
  - La mise en place d'un CHSCT central qui coordonne les activités des divers CHSCT d'établissement concerné par un même projet mais tout en laissant les CHSCT locaux remplir toutes leurs missions sur leur établissement. C'est pour cette raison que la CFE-CGC s'est opposée à l'expertise unique de l'instance de coordination de l'ANI de janvier 2013 qui prive les CHSCT locaux d'une de leurs prérogatives : le droit à expertise.

Chaque CHSCT d'établissement doit conserver ses prérogatives mais pour la CFE-CGC, la création d'un « CHSCT chapeau » pourrait coordonner, faire le lien entre les résultats/les positions de tous les CHSCT locaux concernés par un même projet.

Cette instance chapeau ou centrale porterait alors la voix de tous les CHSCT concernés.

- La mise en place d'un CHSCT qui représente les salariés des TPE/PME d'un même secteur ou d'une même profession et d'une même zone géographique

B. LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL (SST)

Un fonctionnement correct des Services de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs.

Dans cette optique, la CFE-CGC défend :

- Un organisme national de santé au travail paritaire

L'allongement de l'espérance de vie, les données sociologiques sur l'emploi des seniors et celles leur santé, notamment celle des ouvriers, l'absentéisme au travail, l'augmentation des maladies professionnelles, les difficultés croissantes que l'homme entretient avec son travail, l'augmentation du nombre de prétendants à la retraite montrent qu'il est de plus en plus nécessaire de préserver la santé physique et psychique des travailleurs et donc d'améliorer les conditions de travail.

- Le système actuel de prévention ne possédant pas cette capacité de répondre à ces objectifs, notre confédération propose de construire un nouveau dispositif opérationnel fondé sur la mise en réseau de cette armée éclatée que sont tous ces services de santé au travail interentreprises. Ce réseau serait animé par une structure nationale réellement paritaire orientée politiquement par le COCT[1].

Cette instance nationale paritaire aurait pour objectif de coordonner les actions des Services Interentreprises de Santé au Travail (SIST) sur tout le territoire et ainsi travailler en partenariat avec les institutionnels français et européens et harmoniser le fonctionnement des SIST.

De même la gouvernance paritaire doit également être régionale, la CFE CGC demande donc la création d'un organisme paritaire régional de Santé au travail (voir document en annexe).

1 Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail

- Une alternance des postes de président et de trésorier au niveau du conseil d'administration des SST et une présidence alternée des CMT avec un binôme médecin-préventeur.
- Un renforcement du pouvoir des préventeurs de terrain en instaurant un statut de salarié protégé pour les IPRP et les infirmiers ;
- Une formation obligatoire et qualifiante en santé au travail pour les infirmières (licence professionnelle) ;
- Une formation des directeurs de service à la santé au travail;
- Une réduction de la durée de formation théorique des médecins collaborateurs (2 ans de formation) ;
- La CFE CGC demande de faire siéger la commission de contrôle avant le conseil d'administration;
- Un vrai statut (équivalent aux administrateurs CARSAT), des moyens et de la formation aux administrateurs et aux membres des commissions de contrôle des SST un statut ;
- Rendre l'agrément des SST efficient : lorsqu'un service de santé au travail perd son agrément, le service doit rapidement être fermé ou être absorbé par un service voisin agrée.

C. L'ANACT et son réseau d'ARACT

Mise en place d'un groupe de travail tripartite sur l'évolution de l'ANACT et du réseau des Aracts du 19 octobre 2012 au 26 février 2013.

À l'issu de ces séances, des scénarii d'évolution ont été formalisés par le groupe de travail. Ces scénarii proposent de faire évoluer de manières diverses l'ANACT et le réseau des Aracts.

Les conclusions de ce groupe de travail ont été transmises au Ministre chargé du travail en vue de nourrir le prochain contrat d'objectif et de performance qui sera conclu entre l'ANACT et l'État pour les 3 prochaines années (2013-2014-2015).

Le 7 juin 2013, le ministre chargé du travail a fait part de ces décisions :

- L'ANACT doit répondre aux enjeux de l'amélioration des conditions de travail, de la pénibilité du travail sous l'angle de sa prévention et de la qualité de vie au travail. L'ANACT doit se recentrer sur le cœur de son métier, ce champ des conditions de travail.
- L'action de l'ANACT et des ARACT doit être recentré prioritairement sur les TPE/PME
- L'ANACT devra coopérer avec les acteurs-relais et développer sa fonction de plus en plus indispensable de capitalisation de pratiques et de leur diffusion.
- Renforcer le pilotage d'ensemble du réseau pour améliorer la lisibilité et la cohérence des actions, une logique ascendante descendante entre ANACT et ARACT
- Instaurer un contrôle général économique et financier sur les ARACT
- L'ANACT et les ARACT doivent trouver des sources de financement alternatives et complémentaires aux subventions versées par le Ministère du travail.

La CFE-CGC a rappelé à l'occasion de ce groupe de travail son profond attachement à cette Agence nationale et à ses associations régionales et a une réelle volonté de les pérenniser. Dans cette optique, il était essentiel de retravailler le système (financement, missions…) de ces agences qu'elles soient nationales ou régionales

1.2 Reconnaître le caractère professionnel des maladies causées par les pathologies psychiques liées au travail (dépression, anxiété généralisée, état de stress posttraumatique, burn-out)

Aujourd'hui, le coût des maladies causées par les pathologies psychiques liées au travail (dépression, anxiété généralisée, état de stress posttraumatique, burn-out) pèse sur l'assurance maladie alors qu'elles devraient être prises en charge par les ATMP.

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

Pour la CFE-CGC, notre population paie un lourd tribut aux forfaits jours, aux exigences des entreprises concernant la connexion permanente aux outils de communication, aux exigences de plus en plus accrues de performance des managers.

Les demandes de reconnaissance en maladies professionnelles d'une pathologie psychologique et d'un cas de burn-out sont de nos jours un véritable parcours du combattant. De plus en plus de dossiers arrivent aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (41 en 2003,86 en 2008,136 en 2010 et 196 en 2011) et le nombre de dossiers acceptés est en augmentation croissante (40 % en 2010)

Les experts se sont réunis dans le cadre du COCT et ont rendu leurs conclusions fin décembre 2012 afin d'éclairer la prise de décision des médecins conseils.

Pour la CFE CGC, il est maintenant urgent d'aboutir au sein de la commission « Maladie professionnelle » du COCT à la création d'un nouveau tableau établit à partir des conclusions des experts.

La reconnaissance du caractère professionnel des maladies engendrées par les troubles psychologiques et le burn-out doit être mise en vigueur rapidement pour répondre aux drames provoqués par l'évolution des organisations du travail en entreprise et la fixation d'objectifs démesurés au regard des moyens mobilisables.

1.3 Agir sur la sous déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles ce qui permettrait à l'Assurance maladie de réaliser de considérables économies.

Les maladies professionnelles et accidents du travail non déclarés, c'est autant de coûts supportés par le régime général de la Sécu en lieu et place de la branche AT/MP, financée par les seules cotisations patronales.

Autrement dit, la sous-déclaration fait peser sur la branche maladie et donc sur la collectivité – salariés et contribuables – une partie des coûts engendrés par les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le montant versé par la branche AT/MP à la branche maladie au titre de la sous-déclaration des ATMP s'élève à 790 millions d'euros.

Le rapport DIRICQ a chiffré la sous-déclaration entre 587 millions et 1.1 milliards d'euros (chiffrages 2011). Pour info, en 1997, le montant de la sous-déclaration des maladies professionnelles était de 135,37 M d'euros

Ces sous-déclarations d'ATMP ne sont donc pas entièrement compensées, laissant ainsi à la branche maladie le soin de payer le solde.

Il faut agir ! La branche maladie n'a plus les moyens de pallier à ce problème !

Il faut agir ! La branche maladie n'a plus les moyens de pallier à ce problème !V

Rappel de chiffrages (rapport de la commission des comptes de la Sécurité Sociale) :
Déficit branche maladie pour 2012 : - 5.9 milliards € (prévisionnel 2013 = - 7.9 milliards €)
Déficit branche AT MP pour 2012 : - 0.2 milliards € (prévisionnel 2013 = + 0.3 milliards €)

2. Volet qualité de vie au travail

Les travaux autour de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail se sont déroulés en deux phases.

Une première phase de **délibération** (du 07 mars 2012 au 21 septembre 2012) qui a permis de dresser un état des lieux devant servir de base à la négociation.

Une seconde phase de **négociation** sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité homme/femme qui a débuté le 09 octobre 2012 et **qui s'achèvera le 14 juin 2013**.

Dans cette négociation, la CFE-CGC demande notamment :

- **Une formation des managers à tous les niveaux** (du top management aux managers de proximité) notamment en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux. Le rôle du manager de proximité et du top management est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail.

- **Un droit à la déconnexion**

  Les cadres peuvent travailler partout et à tout moment. Le travail à distance de l'entreprise est devenu le quotidien de la plupart des cadres. Il y a un vrai risque à ne jamais se déconnecter…

- **Un renforcement du CHSCT** (budget propre, élection directe…)

Notre Confédération s'oppose à la rationalisation des différentes obligations de négocier, dans l'entreprise, qui est proposée dans le texte. En effet, à ce jour, le texte propose aux entreprises de mettre en place une négociation unique regroupant tous les thèmes qui participent à la démarche de qualité de vie au travail tels que l'égalité professionnelle, la conciliation des temps, l'emploi des personnes handicapées…

3. Volet égalité professionnelle

Au regard de la feuille de route issue de la conférence sociale précédente, **pour la CFE-CGC, le bilan de l'année écoulée est plutôt positif. La dynamique doit être maintenue**.

3.1 Le groupe de travail sur les classifications

La conférence précédente avait prévu la mise en place d'un groupe de travail sur les classifications avec pour clé d'entrée l'égalité professionnelle. Malheureusement, il n'a pas pu être activé.

La CFE-CGC appelle de ses voeux sa mise en place au plus vite. Il s'agit là d'un travail de longue haleine qu'il faut inscrire dans la durée pour en récolter les fruits et les mutualiser. Un travail commun et articulé entre les membres du conseil supérieur de l'égalité professionnelle et ceux de la commission nationale de la négociation collective nous semble approprié.

3.1 Le projet de loi sur l'égalité hommes-femmes

Le projet de loi a été soumis au CESP et au CA de la CNAF. **La CFE-CGC a émis un avis favorable** car il y a de réels points positifs :

- Une incitation financière pour une meilleure répartition des congés parentaux entre les femmes et les hommes ne peut que favoriser une meilleure répartition des charges parentales.
- Possibilité de prise en considération de l'égalité professionnelle pour l'attribution des marchés (non soumis au code des marchés publics) et interdiction de soumissionner pour des personnes condamnées pour des motifs liés au non-respect de l'égalité professionnelle.
- Accentuation de la protection des femmes (pour les violences faites aux femmes)
- Plus juste représentation des femmes et lutte contre les stéréotypes. Il convient cependant d'être vigilant sur une représentation égale en nombre. Cette exigence ne conduit pas forcément à lutter efficacement contre les stéréotypes (cf. rapport sur l'image de la femme dans les médias où les femmes sont positionnées majoritairement comme « témoins » et les hommes sont positionnés majoritairement comme « experts »). Il ne faut pas seulement du quantitatif, mais aussi du qualitatif.

Sauvons notre système de retraite par répartition

La CFE-CGC demande :

- un financement global de la protection sociale ;
- la prise en compte des années d'étude post-bac est un préalable à toute négociation ;
- il est urgent de créer une Cotisation sociale sur la consommation* ;
- un financement pérenne du système.

La CFE-CGC refuse :

- tout gel des pensions ;
- une diminution des pensions de réversion ;
- toute subordination les droits aux conditions de ressources en ce qui concerne les majorations pour enfant ;
- d'opposer les régimes.

Cotisation sociale sur la consommation

La CFE-CGC demande la création d'une cotisation sociale sur la consommation (CSC) exclusivement dédiée à la protection sociale. Il ne s'agit pas d'une TVA sociale, mais d'une garantie d'affectation au financement de la protection sociale.

Contact :
Serge Lavagna, secrétaire national en charge de la Protection sociale
☎ 06 80 15 83 98 - serge.lavagna@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

19 juin 2013

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

La Protection sociale ne doit pas être appréhendée uniquement comme un coût : elle représente également un investissement social et économique.

Elle permet grâce à son rôle d'amortisseur de crise de soutenir les personnes en difficulté tout en stimulant l'activité à travers les stabilisateurs automatiques.

La Protection sociale participe également à la compétitivité et donc à la croissance puisqu'elle contribue à l'amélioration durable du niveau de vie et à la cohésion sociale. Un salarié en bonne santé est plus « productif ». Une retraite « décente » permet au retraité de vivre mieux, de consommer davantage ce qui contribue à la croissance. Une politique familiale dynamique favorise la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale.

Notre système est précieux ; il s'agit d'en assurer la pérennité face aux bouleversements structurels auxquels nous sommes confrontés. L'allongement de la durée de vie, des parcours professionnels fractionnés, l'entrée plus tardive sur le marché du travail, sont autant d'éléments qui réduisent les recettes. Il s'agit également de ne pas obérer la compétitivité de l'économie française.

Cette gageure nécessite de travailler simultanément sur les volets dépenses et recettes.

La maîtrise des dépenses de Sécurité sociale est indispensable; la garantie de recettes durables et croissantes permettant de financer notre système de protection sociale sans diminuer le niveau de protection l'est tout autant.

Le financement de la protection sociale repose majoritairement sur les salaires. Cette assiette est trop étroite ; c'est pourquoi il est nécessaire de réfléchir à une assiette plus large. Dans cet esprit la CFE-CGC porte la création d'**une cotisation sociale sur la consommation (CSC)**.

Elle propose de transférer une partie des cotisations sociales sur la consommation, via une CSC, plutôt que sur la CSG ; et ce afin de mieux protéger les revenus des salariés, d'améliorer la compétitivité des entreprises tout en faisant contribuer nos importations au financement de la protection sociale.

Cette Cotisation Sociale sur la Consommation doit :

- Être impérativement affectée exclusivement au financement de la protection sociale et non pas alimenter le budget général de l'État.

- La baisse des cotisations sociales patronales doit conduire à une baisse identique du prix de vente hors taxes des produits fabriqués en France. 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.

La CFE-CGC demande également l'évaluation de l'efficacité des allégements de charges sociales et la suppression de ceux qui n'atteignent pas les objectifs fixés en termes d'emploi mais qui sont susceptible de créer des trappes à bas salaires.

Les mesures concrètes proposées par le rapport Moreau entendent répondre avant tout à des mesures à court terme. Elles ne doivent pas dégrader le taux de remplacement des futures pensions afin de maintenir le niveau de vie des retraités.

À cet égard, **une mesure de désindexation des pensions n'est pas acceptable par la CFE-CGC**. Faussement présentée comme transitoire, il est bien évident que la diminution des pensions occasionnée ne serait rattrapée ni par les retraités actuels, ni par les retraités futurs.

Les mesures d'allongement de la durée de cotisation, privilégiées par le rapport, n'ont d'effet de façon progressive qu'à compter de 2020.

La bosse démographique résultant des générations du baby-boom va se résorber naturellement d'ici à 2035.Ceci est à conserver à l'esprit lorsque l'on évoque la durée de cotisation de générations qui partiront à la retraite entre 2040 et 2050.

L'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 44 ans conduirait à rendre inatteignable le taux plein pour les jeunes générations. Compte tenu de l'âge auquel elles entrent sur le marché du travail, l**a CFE-CGC considère qu'il est indispensable de valider les années d'études supérieures**.

Parallèlement, le recul de l'âge effectif de fin d'activité suppose que soient aménagées les fins de carrière, notamment par le renforcement du dispositif de retraite progressive en le rendant obligatoire pour l'employeur dès lors que le salarié en fait la demande.

Pour la CFE-CGC les efforts doivent être partagés entre tous et ne doivent pas reposer uniquement sur les classes moyennes. Le cas échéant, le risque serait grand d'accroître le clivage de notre société, et d'accentuer le risque de glissement vers des modèles de privatisation de la protection sociale.

STOP aux délocalisations !
STOP au dumping social !

La CFE-CGC demande :

- Un « socle social » commun aux pays européens incluant un salaire minimal propre à chaque pays, ainsi qu'un minimum de protection sociale ;
- l'orientation et la promotion des formations professionnelles vers les secteurs d'avenir ;
- l'application des mesures de réciprocité, en réponse aux mesures de « protectionnisme» adoptées par les pays concurrents de l'Europe.

La création d'un «serpent fiscal» européen

Recherche d'harmonisation et de convergence fiscales en Europe sur l'imposition des entreprises (impôt sur les sociétés, dépôt de brevet, charges salariales), et sur l'imposition des personnes physiques (impôt sur le revenu) …

Contact :

Christophe Lefevre, Secrétaire national en charge de l'Europe et de l'International
☎ 06 03 22 60 63 - christophe.lefevre@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

19 juin 2013

Relancer l'Europe Sociale

Autour des 3 thématiques qui seront abordées lors de la table ronde sur l'Europe sociale, que sont : l'emploi des jeunes, l'harmonisation sociale par le haut et le volet social de l'Union économique et monétaire, la CFE-CGC entend insister sur les points suivants :

1. L'emploi des jeunes

Le souhait du gouvernement est de mettre en place des mesures concrètes au service de l'emploi des jeunes et rapidement grâce à l'enveloppe de 6 milliards d'euros mise à disposition.

La CFE-CGC prône un Plan Marshall pour l'emploi. Dans ce cadre, nous soutenons l'idée d'une utilisation de cette enveloppe le plus fortement et rapidement possible : les besoins sont ici et maintenant, pas dans 6 ans. La position portée par la France de concentrer le montant des fonds dédiés à la garantie pour la jeunesse sur deux ans va dans le bon sens. La CFE CGC soutient cette position pour éviter un risque de saupoudrage qui compromettrait l'efficacité des mesures adoptées.

Par ailleurs, dans la mobilisation de cet argent, il convient de veiller à la capacité des Etats de gérer l'accueil de jeunes sur leur territoire, en termes de volume et sur le plan administratif.

2. L'harmonisation par le haut

La révision de la directive temps de travail est bloquée depuis 2008, la révision de la directive détachement est bloquée, la révision de la directive sur le congé maternité est bloquée. La résolution du Parlement européen adressée à la Commission européenne sur les restructurations semble lettre morte. Le moteur européen qui a conduit à tant d'avancés sur le plan des droits individuels et collectifs des travailleurs dans les décennies 80-90 est en panne.

D'aucuns affirment que le modèle social européen est mort.

Pour la CFE-CGC, il s'agit de faire mentir ces propos et de « réveiller » le modèle social européen qu'on essaie d'asphyxier. Pour ce faire, la CFE-CGC soutient :

- **La mise en place d'un salaire minimum dans chaque pays**
- **L'exigence d'un maintien d'une protection sociale minimale dans chaque pays : assurance-chômage, maladie, retraite, maternité**

- **La prise en considération de l'importance des sujets sociaux dans le fonctionnement entre les institutions européennes**. Pour la CFE-CGC, il est inconcevable sur le sujet **des restructurations** que le travail de concertation menée depuis plusieurs années avec et entre les partenaires sociaux européens, relancé par une initiative parlementaire ne débouche sur aucun résultat concret dans une réponse européenne. Si rien n'est fait, c'est un dysfonctionnement grave qui ne sera pas propice à une mobilisation des électeurs français pour les prochaines élections du Parlement européen.

- **Une approche globale de la mobilité des travailleurs au sein de l'UE sur les droits sociaux de tout travailleur**. C'est un enjeu d'égalité entre les travailleurs et de respect de leurs conditions de travail, quelle que soit leur origine. A force de segmenter (directives sur le travail saisonnier, sur la migration qualifiée infragroupe, sur le détachement…), on crée des sphères incohérentes de droits sociaux qui favorisent le non-respect du droit du travail.

  Concernant la directive détachement, la CFE-CGC se retrouve dans les préconisations des rapports parlementaires Bocquet et Savary, notamment sur l'indispensable mise en place d'une agence européenne de contrôle du travail mobile, relayée sur les territoires nationaux par des corps d'inspection du travail dédiés au travail mobile.

- **Une remise en avant de l'importance des outils européens que sont les différents fonds structurels et d'ajustement à la mondialisation**. Ce sont des outils à mobiliser de façon adéquate et réactive pour être des réponses concrètes et visibles. Leur coordination et les modalités de recours au niveau national méritent d'être optimisées (donner un ex de ce qui marche)

Concernant une nouvelle stratégie européenne sur la santé au travail, on n'est pas encore mûrs pour proposer quelque chose de concret

3. Le volet social de la zone Euro

La CFE CGC attend les propositions du rapport qui sera présenté lors du Conseil européen du 27 et 28 juin par Herman Van Rompuy sur le volet social de l'UEM.

Pour nous, il est déjà important de noter que les efforts demandés actuellement aux états membres dans le cadre du semestre européen et de la coordination macroéconomique ne peuvent pas rester sans pendant en termes de contreparties sociales. Le degré de précision de recommandation par pays et l'importance des mesures suggérées aux membres du Conseil Européen par la Commission n'est soutenable que si, en contrepartie la Commission soit en même temps force de proposition en matière sociale.

L'Europe sociale reste donc un vaste chantier en construction. 60 ans après la signature du premier traité européen beaucoup, trop reste encore à faire.

Si on considère que les entreprises françaises (cf. Etude INSEE juin 2013) délocalisent dans l'UE à 15 (donc à quelques exceptions près dans la zone €), on comprend mieux que le volet social de l'UE est d'autant plus un élément essentiel pour avoir un marché unique, solidaire et économiquement profitable à nos entreprises, un marché où la mobilité ne devrait plus être une issue de secours mais somme une véritable opportunité pour des travailleurs/citoyens rassurés sur la parfaite portabilité des leurs droits peu importe leur pays de résidence et d'origine.

- La mise en place d'un tableau de bord social dans les décisions économiques

Ces tableaux de bord et indicateurs doivent **permettre un pilotage** et être un outil d'aide aux décisions et aux politiques, et mesurer l'efficience des mesures et des politiques menées. Le travail de définition des indicateurs reste à définir. Il est possible de **profiter des réflexions que les organisations syndicales au sein du TUAC** mènent sur le sujet depuis plusieurs mois.

- Le renforcement d'un travail commun entre les ministres du travail et les ministres de l'économie au niveau Européen.

Au-delà du symbole que cette nouvelle méthode de travail signifiera sur la place de la dimension sociale, la CFE-CGC soutient cette démarche de coopération qui répond à une nécessité dans l'élaboration des décisions économiques et budgétaires.

- La place du dialogue social

La CFE-CGC est adhérente à la CEC, organisation syndicale européenne reconnue comme partenaire social européen représentatif. **Une représentation spécifique du personnel de l'encadrement contribue à faire avancer la cause européenne, à la fois parce qu'ils représentent cette classe moyenne qui subit de plein fouet la crise, et que ce sont les acteurs économiques dans les entreprises et organisation qui ont la vision la plus large de l'environnement productif. Elle est plus que jamais nécessaire dans des moments difficiles pour ne pas ajouter au désamour qui grandit entre les populations et les institutions européennes.**

La CFE-CGC aspire à ce que cette dimension spécifique soit respectée, qu'elle ait sa place à part entière aux principaux niveaux et dans les différentes formes de concertations.

Il est important et indispensable que la pluralité, la diversité des idées, puissent contribuer et enrichir la concertation.

Au niveau français : Nous souhaitons être impliqué plus avant le moment de rencontre avec la Commission européenne en mars dans le cadre du semestre européen, même si celui-ci est un exercice encore très cadré et assez unilatéral (questions de la Commission vers les partenaires sociaux). Ce, malgré une sollicitation en amont du CDSEI vers les partenaires sociaux français sur des questions qui pouvaient être posées au représentant de la commission.

Au niveau européen, la CEC se retrouve dans les conclusions du travail initié depuis mars dernier entre partenaires sociaux et signera le texte.

Point de sortie : et après la conférence, quelles actions ?

A priori, on peut penser que les synergies sont les bienvenues entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur les points où il y a convergence

Au-delà de ces points, la CFE-CGC souhaite mettre en débat deux autres sujets :

4. La nécessité de rediscuter d'une Europe fiscale

Des textes existent déjà au niveau européen dans ce domaine (directive société mère-filiale, directive fusion, directive sur le paiement transfrontalier, directive en discussion sur assiette commune consolidée de l'impôt sur les sociétés, directive TVA…). Ces textes visent à coordonner les règles fiscales et à veiller à ce que la fiscalité ne soit pas une entrave aux libertés fondamentales de l'UE.

Cependant, il s'avère que la fiscalité, notamment concernant les entreprises, est un levier de dumping qui met à mal des économies nationales et donc européennes.

La CFE-CGC propose de réfléchir à **la mise en place d'un système de « serpent fiscal »** s'inspirant de ce qui avait été conduit avec le « serpent monétaire ». La réflexion pourrait commencer par l'impôt sur les sociétés. L'idée est de réduire les écarts de fiscalité entre les pays entre un plafond et un plancher défini au niveau européen, et surtout de converger vers des niveaux proches en matière de niveau d'imposition sur les sociétés et de financement des politiques sociales.

À ce stade, la CFE-CGC propose à l'instar de l'Allemagne qui a augmenté de 3% la TVA pour directement financer sa protection sociale, notre organisation propose de mettre en place une cotisation affectée sur la consommation qui vise à réduire les charges pesant sur le coût du travail (charges salariales et patronales) et à être assise sur une assiette beaucoup plus large. Il conviendra de veiller à l'impact sur les populations à faible revenus (cotisation non applicable sur les produits/services de base).

De plus, afin de lutter contre les montages fiscaux et l'évasion fiscales, la CFE-CGC souhaite que **l'imposition soit effectuée à la source** de la plus-value réellement produite ou consommée sur un territoire et non pas au regard au titre de la fiscalité du siège.

5. Promouvoir une Europe qui défend sur la scène internationale son savoir-faire économique et son modèle social

L'Europe peut être perçue comme un marché ouvert mettant des contraintes à ses acteurs sans se donner les moyens de fixer les mêmes contraintes aux partenaires économiques hors UE. C'est destructeur pour des pans entiers d'économies nationales voire européennes.

Il importe d'endiguer ces risques. Des actions volontaristes doivent continuer : la réflexion sur la politique industrielle européenne doit se poursuivre. La CFE-CGC est favorable à des initiatives de la commission européenne comme celles engagées en mai contre des entreprises chinoises intervenant dans l'activité du photovoltaïque, des équipements télécoms et de la vaisselle céramique.

Le principe, tout en luttant contre des réflexes protectionnistes, il s'agit d'appliquer la réciprocité des mesures protectionnistes qui nous sont imposées en Europe.

Moderniser l'action publique

La CFE-CGC demande la mise en place :

- d'une véritable politique de ressources humaines
- d'une véritable GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- d'une politique salariale dynamique

Moderniser la Fonction publique en créant une Fonction publique de métiers.

Faciliter la mobilité pour que les fonctionnaires deviennent acteurs de leur carrière.

Contact :
Gérard Demarcq, secrétaire national en charge du secteur public
☎ 06 71 68 90 46 - gerard.demarcq@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

19 juin 2013

Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public

1. GPEC

Créer une gestion prévisionnelle des ressources humaines et des compétences (GPEC) dans l'ensemble des administrations des trois fonctions publiques.

La vision comptable à court terme des ressources humaines est inefficace, contreproductive et décourageante.

Les missions et objectifs de service public doivent être définis au préalable pour arrêter une stratégie de ressources humaines, gérée en permanence.

2. Modernisation de la fonction publique : créer une fonction publique des métiers

Projet des Fonctions Publiques CFE CGC.

Les trois fonctions publiques, le nombre de corps (240 en FPE et 50 environ en FPH), le nombre de cadres d'emploi (55 en FPT), la multiplicité des statuts particuliers, la disparité des régimes indemnitaires génèrent des blocages considérables.

La CFE CGC propose la fonction publique de métiers fondée sur une logique de métiers et des compétences, structurée en 7 filières de métiers comparables. La mobilité sur un même secteur géographique, ou non, sur volontariat en serait facilitée et les fonctionnaires pourraient devenir acteur de leur carrière.

3. Modernisation des structures :

La structure des employeurs publics (État, établissements publics, régions, départements, communes, métropoles en cours…) conduit à une déperdition d'énergie, à un allongement des circuits de décision. Ce système d'organisation doit être simplifié.

Le projet de loi acte 3 de la décentralisation prévoit des conférences territoriales de l'action publique afin d'éviter des doublons et établir des protocoles de répartition des activités entre collectivités, mais des tensions risquent d'exister sur des conflits d'intérêt…

4. Actions de communication durables du ministère des fonctions publiques.

L'amalgame fait actuellement dans l'opinion publique envers les fonctionnaires qui seraient en grande partie la cause du déficit public doit être démenti en permanence par le ministère de tutelle. Des ressources financières existent par ailleurs pour « renflouer » ce déficit dans la durée (voir Cours des comptes, projet CFE CGC sur l'Europe fiscale et sociale etc…). Moderniser l'action publique, c'est aussi expliquer son fonctionnement au quotidien et défendre celles et ceux au service de la population.

Enfin, la modernisation de l'action publique est vouée à l'échec sans la mobilisation de ses agents :

Le gel des rémunérations depuis trois ans est reconduit pour la quatrième année ; **le recul budgétaire** de 7 milliard prévu en 2014 sur les ministères et le gel des crédits cette année ; **la baisse des effectifs** cette année et celle à venir dans certains secteurs (défense…) ; **la remise en cause des retraites** sur « la place publique… » ne sont pas des facteurs mobilisateurs pour entreprendre des réformes dont les personnels pourraient être partie prenante….

Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris
☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – 🖷 +33 (0)1 55 30 13 13
www.cfecgc.org