

Négociation sur la « modernisation du marché du travail » Enjeu et propositions de la Cgt

Le 8 novembre dernier, la Commission exécutive de la Cgt a fait le point sur la négociation nationale interprofessionnelle « modernisation du marché du travail » (1). Elle a notamment examiné un tableau synthétisant les propositions patronales, syndicales et les commentaires Cgt que vous pourrez consulter plus loin. Vous trouverez également dans ce document :
les propositions de la Cgt sur la transférabilité des droits, d'une part, le service public de l'emploi d'autre part ;
une position commune des organisations Cgt : Cgt Anpe, les organismes sociaux, la Cgt Afpa, la Cgt services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le Comité Cgt des privés d'emploi.

Ces documents servent de base aux propositions et contre-propositions avancées par la délégation Cgt dans la négociation.

L'enjeu de la négociation

Elle s'est ouverte sur la base de deux exigences opposées :

celles du Medef et de ses alliés gouvernementaux qui veulent obtenir un élargissement de la flexibilité du travail et des conditions allégées des licenciements individuels
celles des salariés, demandeurs d'emploi, et plus généralement de l'opinion publique, avec la Cgt, pour faire reculer la précarité et gagner de la sécurité sur l'emploi et les carrières.

Après plusieurs séances consacrées au balayage des propositions syndicales et patronales sur les 4 temps de la vie professionnelle (entrée dans l'emploi, parcours dans l'emploi, ruptures, retour à l'emploi), la négociation est entrée dans une nouvelle phase le 26 octobre.

Présidée par Cathy KOPP, au nom des organisations patronales, en remplacement de Denis GAUTHIER-SAUVAGNAC, elle s'est ouverte sur la base d'un « plan détaillé » proposé par les organisations patronales, qui n'ont pas précisé s'il s'agissait de l'ébauche d'un éventuel futur projet d'accord ou d'un listage des thèmes à approfondir pour y parvenir.

De ce fait, on ne sait si l'absence de quelques-unes des prétentions patronales les plus contestées (période de validation économique se rajoutant à la période d'essai, transformation radicale de l'indemnisation du chômage avec un régime général assuré par la solidarité nationale et un régime complémentaire relevant des partenaires sociaux) résulte d'un abandon définitif ou d'une simple mise en réserve de celles-ci par la partie patronale, en attendant une rédaction définitive.

La logique patronale reste la même : allongement de la période d'essai, instauration d'un nouveau mode de rupture du contrat de travail dit « sans reproche réciproque » permettant aux entreprises d'échapper à leurs obligations en matière de licenciement et d'indemnisation et aux possibilités de recours aux juges pour le salarié, création d'un CDI conclu pour un objet précis, nouveau contrat de travail instaurant la précarité à vie, etc.

Parallèlement, le plan reste silencieux sur les propositions syndicales pourtant maintes fois réitérées, en particulier par la CGT pour résorber la précarité et le chômage, permettre la constitution de droits dès l'entrée dans la vie active, leur transférabilité au fur et à mesure des changements de situations, rendre les mobilités positives pour les salariés, permettre de vrais déroulements de carrière et un égal accès aux droits.

La partie patronale s'est engagée à intégrer les demandes syndicales dans le prochain texte soumis à discussion pour le 9 novembre, confirmant par là que la discussion portera sur ce qui commencera à ressembler à un avant projet d'accord.

Les propositions de la Cgt dans la négociation ont été élaborées à partir de l'objectif fixé d'emblée par la Cgt à la négociation : gagner de nouvelles garanties interprofessionnelles pour des droits attachés à la personne du salarié et transférables au fur et à mesure des changements de situation.

Elles visent à :

- permettre un égal accès aux droits, quels que soient l'entreprise, le statut d'emploi, le sexe, l'origine ...
- permettre la constitution, dès l'entrée dans l'emploi, de droits attachés à la personne du salarié et leur transférabilité au fur et à mesure des changements de situations.
- permettre de vrais déroulements de carrière
- résorber la précarité et le chômage, rationalisation et requalification des différents contrats de travail existants afin que le CDI à temps plein soit la norme d'embauche et de travail.

Constitution pour tous les salariés en contrats précaires de vrais droits et de carrières intégrant leur ancienneté dans tous les emplois occupés

Réaliser les conditions pour des mobilités à l'initiative des salariés, positives pour leurs déroulements de carrière et leur vie professionnelle et personnelle.

A tous les demandeurs d'emplois et exclus du marché du travail un revenu de remplacement décent ainsi que la prise en charge de l'ensemble des coûts liés à la recherche d'emploi.

Les moyens :

La GPEC : pour un renforcement et une extension de son rôle : anticipation des recrutements, visibilité pour les salariés des évolutions possibles et des leviers d'intervention via les IRP, extension aux territoires et aux PME.

La responsabilité économique et sociale des entreprises doit rester engagée (contrat de travail, salaires, reclassement, etc.). La responsabilité des donneurs d'ordre et des sous-traitants doit être engagée vis-à-vis de l'ensemble des entités du groupe et des entreprises sous-traitantes. Il faut engager la réforme de l'assiette des cotisations patronales et créer sur la cotisation Unédic un système de bonus malus pour dissuader les entreprises de recourir à l'emploi précaire.

Le service public de l'emploi doit être rénové pour permettre à tous les salariés (en emploi ou entre deux emplois) de construire leurs parcours de carrière, d'accéder aux formations continues nécessaires de permettre la transférabilité des droits et le retour à l'emploi.

Ces propositions ne représentent pas la totalité des repères revendicatifs de la Cgt : il nous a fallu identifier d'une part ce qui relève de la négociation avec le patronat, d'autre part ce qui relève des prérogatives des pouvoirs publics.

De plus, l'avancée de la négociation nous conduit à affiner et préciser certaines de nos propositions. Nous sommes également amenés à faire des contre-propositions soit pour nous opposer aux objectifs patronaux soit pour favoriser des convergences avec d'autres confédérations syndicales.

- Comment mieux porter les enjeux du débat parmi les salariés ?

Il est clair que les salariés ne mandatent pas les organisations syndicales pour donner au patronat davantage de facilités à licencier.

Cependant, beaucoup reste à faire pour des interventions dynamiques susceptibles d'appuyer les propositions de la Cgt.

Un communiqué est publié après chaque séance de négociation (toutes les semaines).

- Comment mettre cette négociation au service de notre démarche de syndicalisation ?

Les sujets traités dans la négociation sont vastes mais ils peuvent être différenciés pour permettre des initiatives ciblées notamment à l'égard des jeunes, des salariés en précarité pour leur faire connaître les propositions de la Cgt et les intéresser à la négociation, bien sûr, à la syndicalisation surtout.

(1) sur la base d'un rapport de Maryse Dumas et Maurad Rhabi, secrétaires confédéraux de la Cgt.

TABLEAU COMPARATIF

MEDEF - PROPOSITIONS AU 26.10.07	C.G.T.	AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES	EVOLUTIONS PROPOSITIONS MEDEF
I - PERIODE D'ESSAI			
<p>Une période d'essai d'une durée suffisante pour permettre tant au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent qu'à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail serait définie au niveau interprofessionnel.</p> <p>La durée de cette période d'essai pourrait être aménagée par accord de branche ou d'entreprise.</p>	<p>Principe : pas d'allongement de la période d'essai car la finalité de cette période ne le justifie pas.</p> <p>Les périodes d'essai doivent continuer à relever des branches pour être adaptées aux spécificités professionnelles.</p> <p>Elles peuvent définir, en raison de la spécificité de certains postes, des temps d'adaptation plus longs.</p> <p>Dans ces cas de figure : les périodes d'essai devraient induire des obligations d'adaptation et de formation.</p> <p>Elles devraient prendre en considération l'antériorité professionnelle du salarié. La rupture de la période d'essai devrait être motivée et un préavis proportionnel à sa durée respecté.</p> <p>Les IRP devraient avoir de nouveaux droits d'information et de contrôle dans ce domaine.</p>	<p>CFDT : doit être adaptée à son objet, d'une durée raisonnable et prendre en compte le parcours professionnel antérieur du salarié ; elle ne saurait être une période destinée à évaluer le « comportement » du salarié.</p> <p>FO : rien dans la note. En séance FO demande que cela relève des branches.</p> <p>CFTC : La durée de 3 mois renouvelables, soit 6 mois d'essai au total paraît un temps raisonnable pour apprécier la capacité des salariés à mettre en œuvre l'ensemble des qualifications nécessaires à la réalisation des tâches et des objectifs dévolus aux salariés embauchés.</p> <p>CGC : Impossibilité de fixer une période d'essai unique « cohérente », vu les spécificités selon les branches. La définition de la période d'essai pose également le problème de la définition du poste</p>	<p>Suppression de la référence «<i>Evaluer les compétences et le comportement du salarié</i>» L'accord d'entreprise a été rajouté</p>

MEDEF - PROPOSITIONS AU 26.10.07	C.G.T.	AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES	EVOLUTIONS PROPOSITIONS MEDEF
II - CONTRAT A OBJET PRECIS			
<p>Ce type de contrat aurait pour but de répondre à l'incertitude sur la pérennité de certaines activités tout en apportant au salarié les garanties du CDI au cours de son exécution.</p> <p>Lors de sa conclusion, ce CDI comporterait une clause précisant expressément l'objet pour lequel il est conclu. contractualiser le motif de rupture du CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis</p> <p>Lors de la conclusion d'un CDI, il devrait pouvoir être insérée une clause prévoyant l'expiration du contrat lors de la survenance d'un évènement précisément défini (réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu). Le motif de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties.</p> <p>Ce contrat pourrait se poursuivre au-delà de la survenance de la cause de rupture initialement prévue, sous forme d'un CDI classique.</p>	<p>Refus de cette proposition qui accentue la précarité : Ce type de contrat existe déjà dans certains secteurs (ex : BTP) et n'a pas montré d'efficacité économique</p> <p>Multiplier les formes du CDI (CDI de chantiers, de projet), tout comme les motifs de recours au CDD n'est pas la solution.</p> <p>Dans la plupart des cas le CDI peut répondre aux problématiques invoquées pour mettre en place ces nouveaux contrats (sauf situations très résiduelles).</p> <p>Exemple : le problème des remplacements pour absence peut être réglé, dans le cas des grandes entreprises, par la mise en place d'un corps de salariés mobiles composé de salariés en CDI chargés de remplacer les absents (choix basés sur le volontariat et avec garanties. ex : les instituteurs).</p> <p>Dans la même logique, nous pouvons revisiter les groupements d'employeurs afin de répondre à ce type de besoins (solution essentiellement valable pour les PME ; que le MEDEF ignore totalement dans sa note). En effet, le groupement peut employer quelqu'un en CDI pour assurer les différents remplacements.</p> <p>Enfin, on peut envisager une utilisation résiduelle des contrats d'intérim mais sous forme de CDI (pas de rupture entre deux missions) ce qui résoudrait le problème des contrats de chantier ou pour un objet précis.</p>	<p>CFDT : Les raisons économiques devront être précisées. Sans préjuger de ce que pourra être la conclusion de la discussion sur ces points, le cadre collectif définissant les modalités de recours aux contrats ou à des spécificités du contrat et les garanties spécifiques dont devront bénéficier les salariés concernés sont déterminants.</p> <p>FO : dans la note rien sur ce CDI mais des propositions d'encadrement du recours aux CDD par les IRP. En séance : ne pas créer de nouveau contrat.</p> <p>CFTC : le CDI, tel qu'il existe, est le contrat de référence, les entreprises ayant plus de 8% de leur masse salariale (en ETP) sous contrats atypiques pour « accroissement d'activité » et à temps partiel sur plus de 18 mois s'acquittent d'un malus. Le CDD a prouvé son utilité mais il est aujourd'hui nécessaire de lui associer de nouvelles sécurités sous forme de droits capitalisables, à l'instar des dispositifs existants pour l'intérim</p> <p>CGC : Opposition de principe au contrat de mission</p>	<p>Evolution dans la présentation : le thème est abordé en deux points distincts de la nouvelle note :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la définition du CDI a objet précis dans la première partie de la note • et la rupture dans la partie « sécurisation juridique des relations ». <p>La nouvelle rédaction laisse à penser qu'une telle clause pourrait être insérée dans tout nouveau CDI conclu sans limitation à des activités ou des secteurs précis.</p>

MEDEF - DROPOSITIONS AU 26.10.07	C.G.T.	AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES	EVOLUTIONS PROPOSITIONS MEDEF
III - RUPTURE « SANS REPROCHE RECIPROQUE »			
<p>Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique, il conviendrait d'instaurer parallèlement un nouveau mode de rupture auquel l'employeur et le salarié pourraient convenir en commun de recourir.</p> <p>Il ne pourrait être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties.</p> <p>Il devrait s'inscrire dans un cadre collectif destiné à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantir la liberté de consentement des deux parties, • ouvrir un droit de rétractation, • permettre au salarié d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement, • faire bénéficier le salarié d'une indemnité de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement majorée à cette occasion, • donner accès aux allocations de l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement dès lors que la preuve serait apportée du versement par l'employeur de l'indemnité de rupture ci-dessus, • vider définitivement la rupture de toute contestation. 	<p>Rejet de la proposition</p> <p>Quelles que soient les modalités de rupture, il faut l'obligation d'en préciser le motif et la possibilité pour le salarié de recourir aux juges. Les I.R.P. doivent être consultées en amont et en aval. Les droits des salariés en cas de suppressions d'emploi, de licenciement et/ou de mobilité doivent être renforcés.</p> <p>Autres propositions possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le juge doit entériner la rupture (à l'image du divorce à l'amiable) • renversement de la charge de la preuve en matière de vice du consentement (dol, violence, erreur). • Motivation de la rupture par écrit • indemnité minimum légale très élevée • accompagnement du salarié par les délégués syndicaux pendant la procédure de négociation (l'accompagnement doit être un conseil pour le salarié mais ne doit pas être une caution de la validité de la rupture). • Cotisations plus importantes à l'UNEDIC + système de Malus pour fort «turn-over » • Demander à ce que de nouveaux documents soient fournis pendant les négociations annuelles obligatoires : un registre présentant les formations demandées, proposées, refusées à chaque salarié ; un registre présentant les propositions et les refus, acceptations des modifications du contrat de travail et des conditions de travail. • Les délégués pourraient saisir l'inspection s'ils soupçonnent que la rupture est décidée en violation d'un droit fondamental (L. 122-45) ou 	<p>CFDT : Il est inacceptable de vouloir restreindre les possibilités, pour un salarié, de recourir à un juge ; partage le constat du Medef <i>«La complexité des procédures de licenciement et le risque de judiciarisation qui en résulte, ont conduit au développement des ruptures de gré à gré du contrat de travail ainsi qu'au recours aux transactions.»</i></p> <p>Il ne s'agit pas de considérer que la rupture s'opère d'un commun accord, mais de formaliser d'un commun accord les conditions et les garanties des ruptures individuelles.</p> <p>Chaque fois qu'une rupture correspond à un emploi supprimé, celle-ci doit être prise en compte dans la comptabilisation des licenciements économiques, ce qui ne veut pas dire que le salarié concerné relève des dispositifs du PSE.</p> <p>FO : pas de note sur le sujet.</p> <p>Position en séance : contre la séparabilité, renforcement de l'individualisation, retour au code civil de 1804, la présence d'un délégué est un gadget. Pour un renforcement du bureau de conciliation, référence au système hollandais (autorisation administrative ou juge certificateur).</p> <p>CFTC : accepterait un nouveau dispositif facultatif de sécurisation des parcours professionnels, au travers de transitions accompagnées par le SPE. Ce dispositif couplé e manière indissociable une convention de rupture et une convention de projet professionnel qui pourrait être utilisée à bon escient notamment en amont d'un éventuel projet de licenciement.</p> <p>CGC : pas opposée à une réflexion sur les ruptures négociées. Déséquilibre inhérent au contrat de travail.</p>	<p>Le terme de séparabilité ou de rupture d'un commun accord des parties n'est plus employé.</p> <p>Délai de rétractation : la durée de 15 jours n'est plus précisée.</p> <p>Ont disparu du texte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>« la possibilité, à son initiative, de se faire assister d'un conseiller du salarié ou d'un délégué syndical. »</i> - <i>« Les contrats de travail rompus suivant cette nouvelle modalité ne devraient pas être pris en compte dans la définition des licenciements économiques ni donner lieu à l'application des procédures y afférentes. »</i> <p>Sur les suites juridiques :</p> <p><i>« cette rupture aurait les mêmes effets juridiques qu'une transaction et aurait donc l'autorité de la chose jugée en dernier ressort (sauf vice du consentement). »</i></p> <p>est remplacée par : <i>« vider définitivement la rupture de toute contestation. »</i></p>

MEDEF - PROPOSITIONS AU 26.10.07	C.G.T.	AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES	EVOLUTIONS PROPOSITIONS MEDEF
	suite à du harcèlement. Cette saisine suspendrait la négociation	<p>La note de problématiques patronale ne méconnaît pas cette réalité en prévoyant des garanties qui sont exclusivement reconnues au salarié (comme le droit de rétractation).</p> <p>Faut réfléchir à un mode de rupture négociée, initiée par l'employeur et supposant le consentement du salarié à titre de validité.</p> <p>Un tel mécanisme devrait être assorti :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de garanties procédurales (deux entretiens successifs, droit à l'assistance du salarié, homologation de la convention de rupture dans un délai court par le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes) • de garanties substantielles (existence d'une convention écrite comportant des mentions obligatoires, indemnités de rupture majorées, bénéfice de droits à la formation spécifiques et droit à l'assurance chômage). <p>La convention de rupture aurait alors les effets juridiques d'une transaction.</p>	<p>Le Medef rajoute la référence au parcours professionnel mais le fond est inchangé.</p>

IV - LE PORTAGE SALARIAL

Cette forme d'activité répond à un besoin social dans la mesure où il permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi notamment les seniors.

Pour la sécuriser, la branche du travail temporaire pourrait organiser par accord collectif la relation triangulaire qui permettrait de garantir au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

Contre cette forme d'activité : aujourd'hui illégale (ce n'est pas du salariat [*]).

Forme qui précarise le salarié et permet d'externaliser des emplois sans les contraintes du CDD ou de l'intérim.

Aucun contrôle possible dans l'entreprise car ce n'est pas un contrat de travail mais un contrat commercial.

[*] Le portage est une relation entre une entreprise cliente, le travailleur et une entreprise dite de portage. Le travailleur démarché une entreprise, convient d'une prestation qui fera l'objet d'une convention entre l'entreprise et la société de portage.

La société de portage touche le prix de la prestation et la reverse sous forme de « salaire » au travailleur (moyennant une rétribution au passage).

Ce n'est pas légalement une relation salariée car il n'existe pas de lien de subordination entre la société de portage et le travailleur.

CFDT : Légaliser la situation des salariés en portage salarial est indispensable. La proposition de l'assurer par les entreprises de travail temporaire peut être discutée. Cependant, leur accès à l'indemnisation chômage n'est pas réglé pour autant.

FO : en séance : c'est un débat à avoir. Concerne surtout les cadres, pas d'avis sur la question mais ce n'est pas central et on ne fermera pas la discussion.

CGC : permet l'entrée dans l'emploi. D'accord pour discuter mais cela doit être un passage d'une durée maximum de deux ans.

CFTC : peut être intéressant si temporaire mais pourquoi le confier à la branche de l'intérim ?

V - LA GPEC
(Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)

VI - LA FORMATION

<p>La formation des personnes dont la qualification n'est pas adaptée. Pour permettre aux salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 devrait être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation).</p> <p>En outre, pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi dont le déficit de formation freine leur retour à l'emploi ou qui sont les plus éloignés de l'emploi, une aide spécifique à la qualification ou à la requalification, prenant en compte la situation du marché du travail devrait être mise en place en liaison avec l'Etat, les régions et les départements.</p>	<p>L'accès de tous à la formation est particulièrement des salariés les moins qualifiés est une question centrale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - quels dispositifs mettre en oeuvre ? - Quelle responsabilité de l'entreprise ? <p>On est dans une négociation où la question de la formation est récurrente.</p> <p>Comment on fait pour qu'un individu acquière des compétences pour être sur le marché de l'emploi et pour qu'il puisse utiliser ses droits, être à l'initiative de leur déclenchement sans être corseté par le lien de subordination ?</p> <p>Ceci afin de construire son propre parcours dans et hors de l'entreprise. La formation doit servir dans la vie professionnelle et dans la vie privée. Les formations doivent donner lieu à des certifications inscrites au répertoire national des certifications.</p> <p>Transférabilité du DIF et du DIF-CDD, mutualisation des moyens financiers. Faciliter l'accès à la VAE (gratuité, l'accompagnement).</p>	<p>Un consensus autour du fait que les négociations ne doivent pas servir à réécrire l'ANI.</p> <p>CFDT : inclure les secteurs et les salariés menacés, propose la mise en place de dispositifs spécifiques (fonds destinés à la formation de publics cibles, notamment, les PME doivent bénéficier de moyens pour les aider à rendre effective la formation professionnelle de leurs salariés.</p> <p>Développer des outils incitatifs qui permettent de vérifier que l'entreprise a bien mis en œuvre ses responsabilités en la matière. La négociation en cours n'a pas pour objet de faire le bilan de l'ANI 2003</p> <p>FO : Proposition trop vague, problème de l'accès à la formation des temps partiels.</p> <p>CGC : améliorer l'accès au DIF des salariés en CDD, la transférabilité du DIF en cas de changement d'entreprise, l'articulation entre les politiques de branche et les territoires, la publicité des travaux des observatoires prospectifs, ...</p> <p>Faciliter le recours aux bilans de compétences. réfléchir à l'accompagnement et à la communication à mettre en place pour favoriser l'accès aux outils existants.</p>	<p>Le premier texte renvoyait tout au bilan de l'ANI</p>
---	---	---	--

VII - L'ENTREE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Il conviendrait de rechercher les voies et moyens permettant de faciliter aux jeunes l'accès au CDI. Une première mesure pourrait consister à prendre en compte la durée du stage pour la période d'essai, en cas d'embauche dans l'entreprise à la sortie d'un stage.

La proposition ne répond pas au problème de la succession de stages qui ne débouchent pas sur l'emploi. La responsabilité des entreprises doit être engagée dans l'accès à l'emploi et la formation professionnelle des primo demandeurs. Un effort soutenu doit être réalisé sur le contrat de professionnalisation.

Pour les stages il faut

- un réel contenu pédagogique,
- une place centrale du tutorat dans le dispositif,
- définir le rôle que pourraient tenir les instances représentatives du personnel pour lutter contre les stages abusifs (info obligatoire au CE par exemple sur le nombre de stages, quels postes ...),
- une rétribution progressive en fonction du nombre de mois de stages avec un minimum de début à 50 % du SMIC.

CFDT : prend acte, il faudrait d'autres mesures

FO : développer les contrats de professionnalisation, cibler les exonérations de charges, quelles mesures pour les jeunes qui ne font pas de stages ?

CGC : Améliorer la professionnalisation des formations, par le développement des stages, des formations en alternance et de l'apprentissage à l'université, ce qui implique une négociation avec les différents acteurs portant sur une meilleure reconnaissance du tuteur ou du maître de stage (définition statut) et un meilleur encadrement des stages (au-delà de la charte des stages signée le 26 avril 2006, qui ne prévoit aucune sanction).

CFTC : proposition intéressante mais le stage ne doit pas être une période d'essai, favorable à des formations qualifiantes en alternance.

Le premier texte restait flou
« Il serait souhaitable de rechercher en commun, parallèlement aux dispositifs existants, des mesures adaptées pour les aider à trouver un premier emploi. »

VIII - AUTRES PROPOSITIONS DE MODIFICATION DU DROIT DU LICENCIEMENT

<p>• Inciter à la recherche de solutions amiables aux conflits nés de la rupture du contrat de travail</p> <p>• Motiver tous les licenciements à l'initiative de l'employeur : tout licenciement à l'initiative de l'employeur doit être fondé sur un motif valable qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.</p> <p>• Restituer sa place et sa pleine efficacité à la conciliation prud'homale encadrer le montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de contestation de la procédure suivie ou du motif du licenciement</p> <p>• Fixer un plancher et un plafond aux indemnités susceptibles d'être allouées par le juge en distinguant suivant qu'il s'agit du non respect d'une règle de procédure ou de l'absence de motif de rupture (en gardant la différence entre petites et grandes entreprises)</p> <p>en redonnant sa valeur juridique initiale au reçu pour solde de tout compte.</p>	<p>Le patronat ne fait qu'anticiper les résolutions de l'OIT. Il n'y a pas lieu de considérer cela comme une modification des objectifs qu'il fixe à cette négociation.</p> <p>Nous rejetons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le plafonnement des indemnités, • la suppression des réintégrations, • l'opposabilité du reçu pour solde de tout compte • la réduction du délai des prescriptions, 	<p>CFDT : Que faut-il entendre par valeur juridique initiale du solde de tout compte ?</p> <p>FO : il faut éviter les procédures lourdes et coûteuses, améliorer le bureau de conciliation prud'homal</p> <p>CGC : contre le plafonnement des indemnités, pas favorable à un encadrement des pouvoirs du juge</p>	<p>Ont disparu les propositions suivantes (propositions rejetées par toutes les OS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « <i>supprimer expressément toute obligation de réintégration en cas de nullité du licenciement (hors cas des salariés protégés),</i> - <i>ramener les délais de prescription à 12 mois, »</i> <p>A évolué :</p> <p><i>« réserver les sanctions prévues en cas de violation d'une règle de fond à ces seuls cas (à l'exclusion de la violation de règles de forme). »</i></p>
<p>Rendre leur véritable qualification juridique à des ruptures non imputables à l'employeur.</p> <p>Une rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle ne devrait pas être considérée comme un licenciement en cas d'impossibilité de reclassement.</p> <p>La rupture consécutive à un refus de modification du contrat de travail non liée à une suppression d'emploi ne devrait pas être considérée comme un licenciement économique.</p>	<p>Rejet de ces deux propositions :</p> <p>Le régime de modification du contrat et de modification des conditions de travail doit être clarifié notamment en rendant certaines clauses obligatoires (en se basant sur la définition communautaire des éléments essentiels du contrat de travail). Une modification du contrat de travail non acceptée par le salarié et non justifiée par un motif légal doit être nulle</p> <ul style="list-style-type: none"> • revoir le rapport entre contrat et convention collective. Les clauses conventionnelles plus favorables doivent s'intégrer au contrat. Le silence contractuel l'emporte automatiquement sur une clause conventionnelle défavorable (notamment concernant les sujétions) • toute sanction prise en conséquence d'un refus est nulle 	<p>FO : pas un sujet central</p> <p>CFE-CGC : opposée aux deux dernières sous propositions (licenciement économique et rupture pour inaptitude)</p> <p>CFTC : Sur l'inaptitude il faut avoir une démarche positive envers ces salariés</p>	<p>Le premier texte souhaitait :</p> <p><i>« clarifier les notions de modification des conditions de travail et de modification du contrat de travail, revoir les modalités d'acceptation de telles modifications par le salarié, expresses dans certains cas, tacites dans d'autres pour les uniformiser et prévoir que l'absence de réponse du salarié dans un délai défini doit valoir dans tous les cas acceptation de la modification proposée. »</i></p>

IX - ACCES AUX DROITS - TRANSFERABILITE - PORTABILITE

<p>Elargir l'accès aux droits L'ouverture à certains droits légaux ou conventionnels est subordonnée à une condition d'ancienneté.</p> <p>Il conviendrait aux niveaux appropriés (national interprofessionnel, branches professionnelles, entreprises) de rechercher les assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté dans l'entreprise en fonction de la nature des droits qui en dépendent.</p>	<p>Permettre la constitution, dès l'entrée dans l'emploi, de droits attachés à la personne du salarié et leur transférabilité au fur et à mesure des changements de situations.</p>	<p>CFDT : on vise en priorité les couvertures conventionnelle maladie (délai de carence, maladie professionnelle...)</p> <p>FO : aspect santé, prévoyance, revoir la loi sur la mensualisation, délai de carence incapacité, dépoussiérer l'accord de 77.</p> <p>CGC : La question de l'ancienneté ne peut pas être abordée uniquement au niveau des branches professionnelles, même si celui-ci reste totalement pertinent par rapport à la reconnaissance conventionnelle</p>	<p>le premier texte ne prévoyait qu'une négociation au niveau branche.</p>
<p>Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi, les partenaires sociaux devraient décider, au niveau approprié, des conditions dans lesquelles les salariés, dont il a été mis fin au contrat de travail, pourraient continuer à bénéficier pendant des durées à déterminer :</p> <ul style="list-style-type: none"> -du solde des droits au DIF (sous une forme à préciser au niveau interprofessionnel), -des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise. 	<p>Voir note sur la Transférabilité</p>	<p>CFDT : la transférabilité de certains des droits lorsque les salariés changent d'entreprise. La transférabilité des droits ne peut donc se traiter qu'au niveau interprofessionnel. La généralisation d'une couverture complémentaire santé et de prévoyance (incapacité, invalidité). quel que soit le statut du salarié ou en situation de chômage. La transférabilité du DIF, transférabilité du compte épargne temps et de l'épargne salariale.</p> <p>FO : Proposition de transférabilité du DIF</p> <p>CFTC : veut négocier la transférabilité ou la portabilité des droits d'un contrat de travail à un autre. Cela nécessite que les entreprises assument le financement des droits acquis par leurs salariés. Il sera donc nécessaire de construire une mutualisation de ces fonds pour permettre un financement de ces droits au moment choisi par le détenteur de ces droits.</p>	<p>Le seul changement réside dans le niveau de négociation qui la reste à préciser (avant niveau de la branche). Sur les droits eux-mêmes pas de modifications</p>

X - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle et géographique améliore les perspectives et les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle devrait constituer pour eux une protection contre la perte d'emploi et faciliter leur retour à l'emploi.

Lorsqu'il s'agit de mobilité choisie, celle-ci devrait être mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus collectif organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière.

Lorsqu'elle fait partie du parcours professionnel du salarié, les contraintes de la parentalité et du logement devraient être prises en compte.

La mobilité doit être le plus possible à l'initiative des salariés et au service de leur progression de carrière, il faut créer les droits pour y parvenir.

- un encadrement collectif de ces mobilités.
- distinguer les mobilités selon qu'elles sont à l'initiative du salarié ou de l'employeur.
- jouer la transférabilité des droits, que la mobilité soit interprofessionnelle, ou inter-entreprise, à l'intérieur d'un même groupe.
- aux contraintes de la « parentalité » nous préférons parler des "contraintes de la vie personnelle". »

CFDT : Si le logement est une vraie question à traiter, il y a aussi le transport ou les moyens de garde des jeunes enfants...

La mobilité des salariés entre des emplois de statut différent doit être sécurisée. Si l'ensemble du problème n'est pas du seul champ de compétences des partenaires sociaux, nous devons cependant préciser comment la continuité des droits de ces salariés sera assurée y compris en faisant des propositions aux pouvoirs publics.

CGC : Il est nécessaire de distinguer mobilité choisie et mobilité subie. Dans l'hypothèse d'une mobilité décidée par l'employeur, celle-ci doit impérativement faire l'objet d'un encadrement collectif.

Il est nécessaire de négocier des grilles de classifications et salariales qui reconnaissent les évolutions de carrière et les qualifications acquises en cours de vie professionnelle. d'autres mesures d'accompagnement (en plus du logement) sont à mettre en œuvre (clause de rémunération différentielle, prise en charge des voyage de reconnaissance, accompagnement du conjoint qui suit le salarié mobile, voire indemnité de mobilité géographique).

Le premier texte proposait d'utiliser les dispositifs du 1% logement pour les mobilités dues aux restructurations.

XI - ASSURANCE CHOMAGE

Sur l'organisation du régime d'assurance chômage :

Clarifier la place respective de la solidarité nationale et du dispositif assurantiel afin de permettre la prise en charge de nouveaux publics, et de **garantir l'indépendance des partenaires sociaux** dans la fixation des paramètres du nouveau régime d'assurance chômage.

La création d'un service public à l'emploi rénové, articulé autour de grandes missions telles que l'accompagnement, l'indemnisation, la formation et l'orientation des demandeurs d'emploi comme des salariés qui garantissent l'égalité d'accès aux droits.

CFDT : il ne faut pas préjuger du dossier Anpe UNEDIC. Les principes posés sont les bons, il ne faut pas seulement clarifier mais aussi articuler entre solidarité et assurantiel. Maintenir et affirmer l'indépendance des partenaires sociaux. Il ne peut y avoir dissociation entre indemnisation et accompagnement, ce sont deux missions qui doivent avoir un fort lien entre elles, ce qui supposera des décisions en matière de gouvernance. Tenir compte de la responsabilité sociale des entreprises, du coût du travail et des besoins des salariés.

FO : il manque l'état à la table, problème d'articulation régime de base sous conditions de ressources ? Hors de question d'avoir un régime de base + un régime complémentaire.

CGC : les propositions vont dans le bon sens (assurance emploi), mais il faut mettre autre chose que régime de base (fait penser à la sécu). Il faut une indépendance effective, clarifier et articuler. Quelle articulation avec le RSA ?

CFTC : veulent une articulation solidarité/assurance chômage. Intéressant de tout remettre à plat et de faire un système plus clair et plus juste

Les premières propositions du Medef étaient : « un régime général de base financé par la solidarité Nationale complété par un régime assurantiel, financé par des cotisations patronales et salariales » Ceci n'apparaît plus dans le texte mais le Medef a répondu en réunion que la proposition n'était pas abandonnée

Indemnisation :

Fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles, visant à :

- **les adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail** notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable,
- **mieux indemniser** -dans le cadre d'un dispositif du même type que les CRP - les allocataires **pour des durées plus courtes** conjointement à la mise en place de mesures personnalisées d'accompagnement renforcé vers l'emploi,

Le droit à une indemnisation forte ; basée pour tous les salariés involontairement privés d'emploi sur 80 % du salaire brut antérieur tenant compte des salaires perçus durant les 3 années précédentes et au minimum égale au SMIC et ce jusqu'au reclassement du demandeur d'emploi.

La CGT propose également que tous les primo demandeurs d'emploi puissent bénéficier d'un revenu de remplacement à hauteur de 80 % du SMIC.

la CGT propose de rehausser le montant de la cotisation patronale des salariés à temps partiel à la hauteur de celle qui est due pour les emplois à temps plein.

CFDT : il ne doit pas y avoir conflit entre durée et sécurisation : il faut donc des durées courtes mais pas couperet en cas de parcours qualifiant.

FO : une meilleure indemnisation est efficace pour le retour à l'emploi

CGC : évolution du plafond

CFTC : Il faut permettre aux seniors de rester dans l'entreprise et de retrouver un emploi.

Favorables à mettre fin au deal des activités réduites

Indemnisation

: le montant de l'allocation complémentaire devrait correspondre, dans la limite d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire, indépendant du montant de l'allocation servie par le régime général de base

<ul style="list-style-type: none"> • prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors, • inciter à la reprise d'emploi, • améliorer la maîtrise des dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi, • assurer une plus grande simplicité et une meilleure transparence du dispositif. <p>Il faut éviter que les aménagements destinés à inciter à la reprise d'emploi génèrent des dérives conduisant à la transformation du revenu de remplacement en un revenu de complément.</p>	<p>Financement :</p> <p>La CGT propose la taxation du recours à la précarité, un appel à cotisations de l'intéressé, de la participation et des stock-options, et une remise à plat des aides publiques.</p>		
<p>L'accompagnement</p> <p>Le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi devrait constituer une priorité.</p> <p>Deux objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • contribuer à l'accélération du retour à l'emploi • mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises. <p>Cet accompagnement, adapté à la situation de chacun, devrait pouvoir être accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Pour atteindre ces objectifs, il conviendrait de mobiliser tout à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> •des moyens humains renforcés faisant appel aux ressources des différents intervenants sur le marché de l'emploi : ANPE, Assedic (dans le cadre de la fusion des réseaux opérationnels), APEC, opérateurs privés..., •des dispositifs rénovés, permettant au demandeur d'emploi, après une évaluation de sa situation et de ses compétences, de professionnaliser ses démarches avec l'appui d'un référent qui aurait pour mission de l'accompagner dans la mise en œuvre du plan de retour à l'emploi qu'ils auraient élaboré en commun, en tenant compte de la 	<p>Droit à un accompagnement réel par le service public à l'emploi, et à la prise en charge du coût de la recherche d'emploi</p>	<p>CFDT : un bilan de la CRP, du CTP et des autres dispositifs d'accompagnement est utile pour apprécier ce qui est efficace et ce qui ne l'est pas. Il ne s'agit pas uniquement de « s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail » mais, tout autant, de favoriser les parcours professionnels.</p> <p>FO : d'accord pour parler de la CRP et CTP</p> <p>CGC : préfère le CTP à la CRP</p> <p>CFTC : Considère que CTP et CRP sont à améliorer</p>	<p>Pas de changement notable</p>

<p>situation du marché du travail sur le bassin d'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire.</p>			
<p>OVE S'inscrire dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui conduit nécessairement à ce que soient clairement définies les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.</p>	<p>En aucun cas, la définition de l'OVE ne doit évoluer en fonction de l'ancienneté dans le chômage.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'offre valable d'emploi doit être un emploi stable et durable, un CDI, par principe à temps complet. • L'emploi précédemment occupé doit être la référence sauf si celui-ci était un emploi précaire. L'emploi offert doit correspondre à la qualification acquise en tenant compte de ses possibilités de formation et d'évolution de carrière. Le salaire de référence doit intégrer l'ensemble des éléments antérieurement perçus. Les questions de protection sociale doivent être pris en compte. • Les conditions de travail (journée, équipe...) doivent être examinées. • Prévoir des aides à la mobilité géographiques. <p>Un travail équivalent devrait être proposé au conjoint ou à la conjointe si l'offre proposée impose une démission de leur part.</p> <p>Recours : en tout état de cause, toute sanction envers un chômeur doit permettre un recours rapide devant une commission habilitée à donner un avis. Le demandeur d'emploi aura bien sûr la faculté de se faire accompagner par un représentant syndical ou un avocat.</p>	<p>CFDT : L'offre valable d'emploi doit être appréciée en fonction du parcours du demandeur d'emploi et de son projet, et non en fonction de son ancienneté au chômage. Si nous partageons l'objectif d'un retour à l'emploi le plus rapide possible, cela ne peut conduire à des décisions couperet et, en particulier, cela ne doit pas contrecarrer des projets incluant des formations.</p> <p>FO : favoriser un retour à l'emploi pérenne</p> <p>CGC : d'accord pour une réflexion sur l'OVE sans pour autant partager la définition proposée par le 1^{er} texte du Medef</p> <p>CFTC : ne s'est pas exprimée sur ce point</p>	<p>Le premier texte proposait une définition de l'OVE avec pour critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté dans le chômage, - expérience, - formation - formations offertes, - ancienne rémunération, - résidence.
<p>Formation des demandeurs d'emploi Pour les DE dont le déficit de formation freine leur retour à l'emploi ou qui sont les plus éloignés de l'emploi, une aide spécifique à la qualification ou à la requalification, prenant en compte la situation du marché du travail devrait être mise en place en liaison avec l'Etat, les régions et les départements.</p>	<p>Droit à une formation pour tous, y compris à une formation longue et diplômante</p>	<p>CFDT : mesures de formation spécifiques pour ceux qui sont les moins qualifiés, pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.</p>	

Transférabilité des droits.

On peut distinguer trois grandes catégories de droits potentiellement transférables :

- **Ceux qui touchent aux qualifications, salaires et déroulement de carrières**
- **Ceux qui touchent à la formation professionnelle continue**
- **Ceux qui touchent à la protection sociale**

A) QUELQUES PREALABLES

Position du Patronat :

Pour sa part, le patronat ne veut pas entendre parler de droits transférables. Il propose un « portage » pour quelques droits (DIF et complémentaire santé) lors des périodes entre deux emplois.

Les obstacles objectifs :

Nous devons prendre en compte les obstacles objectifs à cette démarche qui se posent selon le type de grandes catégories concernées et le type de droits à transférer :

L'employeur réticent à embaucher des salariés porteurs de trop de droits impératifs./

Qui est le débiteur des droits du salarié ? Le nouvel employeur ? L'ancien ? Les deux ?/

Comment le salarié va-t-il faire valoir ses droits ?/ Comment va-t-il faire la preuve des droits

acquis ?/ La contradiction entre « à travail égal, salaire égal » et l'opposabilité des droits particuliers./ La situation économique très différente entre deux entreprises.

Les points d'appui :

L'avis du CES pose avec force la question de droits attachés à la personne du salarié, transférables d'une entreprise à une autre. Ces droits sont de trois ordres : les droits à la formation professionnelle et les droits touchant à la reconnaissance des qualifications, y compris celles acquises à travers l'expérience, des droits touchant à la protection sociale.

Le CES propose aussi de travailler : la gestion de ces droits avec une plus grande implication des SPE, mais aussi des Régions et la responsabilité sociale des entreprises.

Identifier les différents publics salariés concernés :

- 1) **Les salariés employés, y compris en situation de précarité**
- 3) **Les salariés entre deux emplois**
- 4) **Les primo demandeurs d'emploi**
- 5) **Les salariés de la Fonction Publique**

Pour les publics 1, 2 : il y a nécessité de réunir plusieurs conditions pour que les droits soient réellement transférables :

- la responsabilité sociale de l'entreprise
- L'affirmation de la hiérarchie des normes
- La mutualisation financière
- Un dispositif public d'accompagnement

Pour les publics 4 : c'est le dispositif public d'accompagnement qui doit gérer avec un engagement l'Etat, notamment par la solidarité nationale.

Pour le public 5 : les questions de transférabilité des droits renvoient à la responsabilité de l'état.

Le déclenchement des droits :

Pour les droits justes transférables ou transférables et cumulables, leur déclenchement peuvent être de deux natures : soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, notamment par obligation conventionnelle.

Par exemple, dans le cadre de la formation professionnelle, il y a des droits qui sont de la responsabilité de l'employeur qui a obligation de proposer des formations qualifiantes aux salariés et il y a le DIF dont le déclenchement relève du seul salarié.

B) LES DIFFERENTS DROITS TRANSFERABLES

I- Transférabilité des droits qui touchent aux salaires, qualifications et déroulement de carrières :

1) Approche générale :

Toute personne a le droit à un emploi (CDI) qui lui assure un salaire garantissant les moyens de vivre dignement. Sans qualification, le salaire minimum garanti doit être la base de toute grille salariale. Toutes les qualifications professionnelles doivent trouver une équivalence d'une branche à l'autre. La validation des acquis de l'expérience doit déboucher sur la reconnaissance de nouvelles qualifications. Enfin, la progressivité d'une carrière doit permettre, d'une part, de doubler son salaire de base en fin de carrière et, d'autre part, de bénéficier d'au moins une qualification.

La transférabilité de ces droits impose une définition interprofessionnelle très claire de ce qu'est une progressivité de carrière professionnelle.

Nous proposons le principe d'une « grille interprofessionnelle » qui soit à la fois la base de départ pour toutes les branches professionnelles et la référence pour les conditions de transférabilité de la qualification, de l'ancienneté et des acquis de l'expérience.

La transférabilité dans cette catégorie de droits doit au moins porter sur la prise en compte de l'ancienneté et la reconnaissance de la qualification.

2) Pour tous les emplois précaires :

Nous proposons, qu'au fur et à mesure des contrats, les salariés en CDD ou en intérim puissent bénéficier d'une prise en compte de leur ancienneté, ouvrant droit à une progressivité de carrière qui se concrétise par une reconnaissance des qualifications et de meilleurs salaires. L'accès à la VAE doit leur être facilité avec une reconnaissance en qualification et en rémunération des validations acquises.

II- Transférabilité des droits qui touchent à la formation professionnelle :

Depuis l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle de décembre 2003, les employeurs ont non seulement obligation de financer mais également de former. Pour ce faire, il y a le plan de formation de l'entreprise. Celui-ci est construit selon trois catégories :

- *l'employeur a obligation d'adaptation au poste de travail*
- *Il veille au maintien et au développement dans l'emploi*
- *Il peut aider au développement des compétences.*

Pour la première catégorie, c'est lui et lui seul qui choisit le type d'action et les salariés qui partent en formation.

Pour les catégories 2 et 3, les salariés peuvent prendre l'initiative de demander une formation en utilisant leur Droit Individuel à la Formation (DIF), droit attaché à la personne du salarié, 20 heures par an cumulable sur 6 ans. Nous restons cependant dans le cadre du lien de subordination puisque l'employeur peut refuser l'action de formation proposée.

Nous avons donc ici un droit attaché à la personne mais utilisable qu'en fonction du bon vouloir de l'employeur. Ce droit n'est pas transférable d'une entreprise à l'autre, sauf accord de branche ou de groupe, à l'autre. Le salarié, lorsqu'il est licencié ou lorsqu'il démissionne, peut demander à bénéficier de son droit. Dans ce cadre, l'employeur ne peut refuser. Le salarié doit utiliser son droit dans la période de préavis. Ce DIF aujourd'hui ne permet qu'aux salariés à participer à des actions inscrites au plan de formation et par conséquent ne répondant qu'au besoin de l'entreprise et non à ceux du salarié dans le cadre d'un projet personnel.

Pour les projets personnels, il existe le congé individuel de formation (CIF). Les employeurs des entreprises de 10 salariés et plus versent une contribution de 0,2 % de leur masse salariale à un organisme collecteur appelé OACIF géré par les partenaires sociaux qui détermine les priorités territoriales. Chaque salarié, même ceux des entreprises de moins de dix salariés peut demander à en bénéficier. La formation prise en charge peut aller jusqu'à 1200 heures, l'employeur continue à verser les salaires, qui lui sont remboursés par l'OPACIF.

Ce que nous pouvons revendiquer

Le CIF est l'exemple d'un droit transférable. Chaque salarié peut en bénéficier, ce n'est pas l'employeur qui donne l'autorisation mais le conseil d'administration paritaire de l'OPACIF en fonction de critères déterminés par lui.

Il est nécessaire cependant de garder une partie de la formation dans l'entreprise. Tout ce qui relève de l'obligation d'adaptation doit rester du ressort de l'employeur. Si on affectait à chaque salarié un ensemble d'heures, charge pour lui de les utiliser pour se former, reviendrait à faire porter la seule responsabilité de son employabilité sur le salarié.

Il faut faire la distinction entre ce qui relève de l'obligation de l'employeur et de ce qui relève du choix des salariés. Chaque salarié doit disposer d'heures de formation à sa disposition (10% du temps travaillé) qu'il utiliserait uniquement dans des formations débouchant sur des certifications reconnues sur le marché du travail et pour lesquelles il n'aurait pas besoin de demander l'autorisation à l'employeur. Ces formations doivent être un moyen de promotion tant dans l'entreprise qu'en dehors. Elles seraient financées par l'employeur qui cotiserait dans un organisme mutualisateur. Ce qui fait que lorsque le salarié quitte l'entreprise et veut bénéficier de ses droits, il lui suffirait de s'adresser à l'organisme qui financerait automatiquement. Ces sommes constitueraient un salaire différé. La cotisation se ferait sur un pourcentage de la richesse produite de l'entreprise et **non de la masse salariale**.

III - Transférabilité des droits qui touchent à la protection sociale

Plusieurs droits touchant à la santé - complémentaire santé, prévoyance...- D'autres touchant aux avantages sociaux - *congés pour événements familiaux, congés, garde d'enfants, restauration, transport...*-sont attachés aux conventions collectives. Il faut en faire des droits interprofessionnels garantis collectivement et transférables.

1) Complémentaire santé et prévoyance :

La prévoyance collective est complémentaire aux prestations du régime général de la Sécurité sociale. Dans ce domaine la CGT revendique : l'élargissement du périmètre de soins, le relèvement du niveau de prise en charge, la démocratisation de la gouvernance, le renforcement

des budget et la modification de l'assiette de cotisation des entreprises. Ce fondement est prioritaire et la prévoyance collective complémentaire ne doit pas se substituer au régime général ni devenir prépondérante.

C'est dans ce cadre que peut être apprécié la place de la couverture complémentaire dans les négociations en cours.

La prévoyance collective (couverture en cas d'incapacité, d'invalidité, de décès et complémentaire maladie) ne se prête pas à la « portabilité ou transportabilité » individuelle des droits. En effet les droits sont attachés au collectif de salariés couverts par l'accord collectif. Les droits sont déclenchés si le salarié fait partie de l'effectif couvert, s'il sort de ce collectif et que l'accord ne prévoit pas la prolongation des droits, il ne bénéficie plus de la couverture de prévoyance. La prévoyance collective est de l'assurance de personne et réglementée comme telle.

La négociation détermine le collectif couvert les prestations et leur niveau de prise en charge, le niveau de cotisation, l'organisme assureur désigné pour la gestion. Le niveau de cotisation correspond aux hypothèses de risques du collectif de salariés concernés. Le capital constitué par la somme des cotisations est destiné à couvrir les salariés en incapacité de travail, en invalidité, les familles des salariés décédés. Aucune cotisation n'est attachée à la personne n'y a pas de possibilité de « partir avec des droits ». Il est donc nécessaire d'organiser la continuité des droits.

Pour la CGT l'objectif est de garantir au salarié tout au long de sa vie de travail des droits en matière de complémentaire prévoyance et santé.

Les droits doivent donc être assurés dans les accords négociés (entreprise ou branche). Sans s'opposer aux accords d'entreprise, les accords de branche sont le niveau crédible de négociation pour assurer la mutualisation des risques, du financement et de la gestion. Ce niveau assure les salariés des PME dépourvus de droits syndicaux et donc l'effectif de l'entreprise n'assure pas un niveau de mutualisation suffisant pour les risques lourds (incapacité, invalidité, décès). Actuellement les salariés des PME sont les plus exclus et démunis de couverture complémentaire. L'application des CCN est problématique, un % non négligeable mais difficile à évaluer ne bénéficie pas de leurs droits.

Pour garantir des droits pour tous les salariés, il serait nécessaire de :

- déterminer un minimum de prestations, de l'imposer dans toutes les conventions collectives (ce qui ne supprime pas la possibilité de négocier au delà de ce seuil), d'introduire la prolongation des droits pour les salariés sortis de l'emploi jusqu'au retour à l'emploi par exemple.
- La CGT revendique en général : complément de salaire total pendant les périodes d'incapacité de travail, pendant l'invalidité la revalorisation des rentes doivent assurer la progression du pouvoir d'achat, en matière de frais de santé le niveau de prise en charge pourrait être le panier de soins de la CMUC.

Pour cela il faudrait :

- faire le point de l'état des droits à la prévoyance dans les conventions collectives,
- faire le bilan des salariés non couverts par une CCN,
- pointer les dispositions qui organisent des « poches d'exclusion » comme l'ancienneté, les intermissions pour les salariés du travail intérimaire, les périodes hors saison des salariés saisonniers....

- revoir les dispositions prévues dans la loi de mensualisation qui impose un temps et un niveau de prise en charge de complément aux indemnités journalières de l'assurance maladie après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise (supprimer l'ancienneté et rallonger la période de prise en charge par l'entreprise)
- déterminer le niveau de prise en charge par l'entreprise (la CGT propose 60% pour l'entreprise, 40% pour le salarié),

Un accord interprofessionnel pourrait cadrer les contenus et la mise en œuvre dans les CCN.

Entre deux emplois, ces droits doivent être maintenus, via une mutualisation financière.

Pour assurer le financement des salariés licenciés un fonds de péréquation financé par une cotisation de toutes les entreprises permettrait de placer la responsabilité sociale des entreprises face au chômage et d'éviter d'enfermer chaque branche sur sa propre situation qui est dans certains cas ingérable en matière d'emploi.

Pour les primo demandeurs d'emploi :

Ils doivent bénéficier d'une prévoyance santé collective dont la part des cotisations prise en charge par l'employeur en période d'emploi, soit, dans la période d'une première recherche d'emploi, à la charge de la solidarité nationale.

Un lien peut-être fait avec la revendication des syndicats d'étudiants de bénéficier d'une complémentaire santé en période d'étude.

2) Les congés pour événements familiaux :

Ils sont du ressort aujourd'hui des conventions collectives, statuts ou accords de branche ou d'entreprise.

Nous proposons d'un socle commun de droits à congés pour événements familiaux soit inscrit dans le code du travail pour déclinaison dans les conventions collectives, statuts, et accords de branches ou d'entreprises. Il pourrait toucher les événements familiaux (les mariages, décès, naissances), palier aux contraintes familiales (gardes d'enfants, parents gravement malades, recherche de logement...).

3) Le droit à la restauration collective :

Tout salarié doit pouvoir bénéficier d'un chèque restaurant par journée de travail, dont une partie est prise en charge par l'employeur.

4) L'accès au logement :

Tout salarié doit pouvoir se loger et loger sa famille.

IV) Fonction publique : des passerelles à construire

Si dans le débat actuel « La sécurité sociale professionnelle » vise essentiellement les salariés du secteur privé, ceux de la fonction publique sont eux aussi pleinement concernés.

La CGT avec ses fédérations de fonctionnaires, revendique un statut unique pour les trois versants de la fonction publique : Etat, territorial et hospitalier. Aujourd'hui il existe un Titre I définissant les règles communes à tous les fonctionnaires et viennent ensuite des titres spécifiques pour chacun des versants.

L'existence même de titres particuliers pour les agents travaillant dans chacun des versants génère aujourd'hui des traitements différents.

Il nous apparaît donc fondamental de garantir et renforcer l'unicité de la fonction publique, et de fait l'équité dans les droits et obligations de ses agents.

Pour exemple, si un agent souhaite poursuivre sa carrière dans un autre des versants que celui où il exerce, les passerelles sont inexistantes ou marginales. Ne devrait-on pas considérer comme logique le fait de pouvoir muter de l'Etat à la territoriale ou à l'hospitalière est garder l'ensemble des droits qu'il avait acquis durant son parcours professionnel dans la fonction publique.

Est-il normal de constater que les politiques sociales soient aussi disparates en fonction du secteur ou exerce l'agent ?

De même, des inégalités dans leur rémunération (primes) handicapent toute mobilité choisie. Ces quelques exemples illustrent la nécessaire réflexion à mener sur le sujet, et revendiquer un statut unique pour la fonction publique, mais aussi gagner sur sa nécessaire adaptation aux évolutions sociétales.

UNE FONCTION PUBLIQUE QUI DOIT BOUGER, POUR SATISFAIRE LES USAGERS

La règle existante pour entrer dans la fonction publique est le concours, à l'exception de certains agents de catégorie C qui peuvent être embauchés directement. La Cgt considère que le recrutement par concours est le plus équitable et évite le clientélisme et le favoritisme. Elle partage par ailleurs l'entrée possible sans concours, donnant ainsi à la fonction publique un rôle dans l'embauche des moins qualifiés (ascenseur social).

Si l'on veut aborder la question de l'embauche de gré à gré, on ne peut faire l'impasse sur la question des missions dévolues au service public, ainsi que de son rôle dans la société française.

Pour la CGT ouvrir cette voie contractuelle, c'est d'une part l'amorce de la disparition du service public, pour le moins d'une partie de ses missions, d'autre part l'embauche à la tête du client et donc un outil au service des politiciens.

La CGT porte l'exigence d'un service public qui garantisse l'accès égal pour tous les citoyens, fort et ayant les moyens de ses missions. Pour ce faire elle considère que ses agents doivent bénéficier d'un certain nombre de garanties, qui conditionnent la mise en œuvre des missions qui leur sont dévolues.

Au-delà de la mobilité entre fonctions publiques, il faut également que tout salarié fonctionnaire ou salarié du privé puisse, s'il le souhaite, travailler dans le privé, ou dans la fonction publique sans perdre tous ses droits acquis précédemment (ancienneté, qualification, formation professionnelle, protection sociale...).

Des passerelles doivent être établies entre les statuts de la Fonction publique et les conventions collectives.

C) DEFINIR LES CONDITIONS QUI GARANTISSENT COLLECTIVEMENT CES DROITS ET LES CONDITIONS DE LEUR TRANSFERABILITE

1) Ce qui relève du législateur :

Tous les droits, que nous voulons transférables, doivent être inscrits dans le Droit du Travail et bénéficier, dans le cadre de la hiérarchie des normes, du principe de faveur dans leur déclinaison dans les statuts et les branches professionnelles.

Le Parlement, à l'issue des négociations, doit légiférer pour inscrire dans le Code du Travail l'ensemble des droits qui auront été validés par la négociation comme relevant d'un socle interprofessionnel et transférables, dans le cadre de toute mobilité, d'une entreprise à une autre.

Il va de soi que ce travail juridique nécessite qu'un croisement soit fait avec le droit existant (Code du Travail, Code Civil et jurisprudences) et leur recodification en droit positif.

2) Ce qui relève de la responsabilité sociale des entreprises

La responsabilité sociale des entreprises est au cœur des conditions de transférabilité. C'est là que se jouent notamment l'évolution du lien de subordination, la gouvernance démocratique des entreprises et les rapports entre donneurs d'ordre et sous-traitants. La contre partie de cette responsabilité sociale doit se faire dans une meilleure approche de la fiscalité des entreprises, valorisant celles qui pratiquent le mieux le « label social ». Il faut également avoir une approche territoriale avec les groupements d'entreprises pour faciliter la mise en œuvre de mutualisation de moyens sociaux. Le rapport entre entreprise, particulièrement PME-PMI et TPE et Région, doit être une piste sur laquelle nous devons travailler dans ces négociations.

3) Ce qui relève de la collectivité nationale Etat/Région

Assurer que les droits attachés à la personne du salarié, seront garantis collectivement, quel que soit son parcours professionnel et l'entreprise qui l'emploiera, nécessite des structures relevant de la collectivité publique.

Pour la gestion du chômage, il existe aujourd'hui, les SPE. Mais ils n'assurent ni la cohérence d'un parcours professionnel, ni la transférabilité des droits acquis. Le rôle du SPE, avec l'Anpe, l'Unédic, l'Afpa, l'APEC et les DDTE FP, pourrait être revisité dans une double dimension : Etat - Région pour assurer l'ensemble de la gestion du parcours professionnel du salarié, y compris ses périodes de mobilité.

4) Définir les conditions démocratiques de la gestion de ces droits :

C'est le chantier de la démocratie sociale qui est posé dans son ensemble. Il renvoie à la place et au rôle des Instances Représentatives du Personnel. Nous proposons qu'aucun salarié soit sans représentation syndicale. Nous proposons également que, dans les entreprises, toute modification du contrat de travail ou tout nouveau contrat de travail soit traité avec les IRP.

Service public de l'emploi

Introduction :

Les analyses, les propositions et les questionnements de cette note résultent d'une réflexion engagée dans la Cgt depuis plusieurs années et notamment depuis la loi de cohésion sociale, dont plusieurs articles visaient à casser le monopole du placement de l'ANPE et à restructurer profondément le service public à l'emploi.

Plusieurs étapes intermédiaires ont été nécessaires pour arriver à la présentation d'une refonte du service public à l'emploi avec en outre la fusion UNEDIC / ANPE. Que ce soient les dispositions prises par l'UNEDIC sur l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi lors des conventions chômage de 2003 et 2005, ou la convention tripartite (Etat, patronat, organisations syndicales) visant à mieux coordonner et croiser le travail des institutions, ou la mise en place des opérateurs privés par l'UNEDIC pour concurrencer l'ANPE, ou encore le décret sur le contrôle et les sanctions des demandeurs d'emploi en juillet 2006, toutes ces dispositions ont visé l'Etat à reprendre la main sur les politiques publiques à l'emploi et à proposer aujourd'hui une dernière mouture s'articulant autour de « orientation pour un service public refondé ».

Notre conception et nos propositions du service public à l'emploi s'affrontent aux projets gouvernementaux marqués par le manque d'ambition, la réduction de la problématique à la seule fusion de 2 institutions et l'absence de politique promouvant les droits des salariés dans leur diversité. En effet, la construction de ce service public de l'emploi ne saurait se résumer à la simple question de la fusion entre l'Anpe et l'Unedic ou d'une organisation « relookée » d'une partie des institutions existante. Compte tenu des enjeux et de la multiplicité des acteurs, le « statut quo » ou des décisions précipitées seraient néfastes pour l'ensemble des salariés.

→ Nous portons donc l'exigence d'une véritable négociation sur l'ensemble des questions entre les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales et l'Etat. Eu égard aux missions qui sont les leurs, les collectivités territoriales, notamment les conseils régionaux, doivent être associées à ce chantier particulier de la réforme de l'Etat.

Cette vision d'ensemble est d'autant plus justifiée que l'Etat poursuit sa stratégie de territorialiser dans l'espace régional la gestion de l'emploi ; territorialisation dans laquelle s'inscrivent les collectivités locales par choix politiques et/ou sous la pression des populations confrontées aux conséquences des stratégies des entreprises et des politiques de l'emploi.

Note articulée autour de 3 chapitres :

I - Effectivité des droits - Egalité d'accès et de traitement

II - Vers un service public de l'emploi pour tous les salariés

III - Les questions en débat - pistes de réflexions et d'orientation

I - Effectivité des droits - Egalité d'accès et de traitement

L'ambition poursuivie est de garantir l'égalité d'accès pour tous aux droits fondamentaux dont le droit au travail, l'accès à l'emploi décent pour tous. C'est la colonne vertébrale du nouveau statut du travail salarié, de la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle pour tous et d'un

contrat de parcours d'insertion personnalisé et sécurisé favorisant l'accès ou le retour à l'emploi pour celles et ceux qui sont aujourd'hui éloignés de ce droit fondamental. Ce nouveau contrat est la traduction revendicative du contrat unique d'insertion proposé dans une des fiches repères.

1 - 1 : effectivité et égalité bafouées

Plusieurs conditions sont à réaliser pour rendre effectif le droit au travail : le nombre et la qualité des emplois, le niveau des revenus et la qualité des prestations offertes aux privés d'emploi, indemnisés ou pas, et à celles et ceux qui aujourd'hui vivent la précarité sous toutes ces formes. Or, le constat est sans appel confirmant l'inefficacité et l'échec des politiques publiques menées depuis plusieurs années en matière d'emploi ; inefficacité, effets pervers et dangers pour les salariés dénoncés à plusieurs reprises par la CGT mais également relevés dans plusieurs rapports et études. Plusieurs constats peuvent être cités dont :

- Le nombre des emplois créés insuffisants pour « absorber » celui de la population active, en âge de travailler ;
- le CDI reste encore majoritairement la norme (19 millions sur 22 millions), trois quarts des nouveaux emplois sont en CDD ou en CNE affectant particulièrement les jeunes ; les emplois à temps partiels explosent touchant particulièrement les femmes ;
- la mobilité connaît un développement constant (5 millions de salariés changent d'emploi tous les ans, cependant, cela n'offre pas de garanties durables pour les salariés ;
- le chômage de masse explose, le régime actuel de l'assurance chômage exclut de toute indemnisation plus de 6 salarié(e)s sur 10 ; les mesures de coercition sont de plus en plus draconiennes ; les jeunes de moins de 25 ans sont exclus du RMI et de tout dispositif assurant un « minimum » de revenu ;

1 - 2 : l'accès au droit : le parcours du combattant

L'effectivité des droits et l'égalité d'accès et de traitement de tous les salariés sont remis en cause du fait de l'organisation de plus en plus complexe des dispositifs dits « d'aide au retour ou d'accès à l'emploi ». Schématiquement, l'organisation actuelle souffre d'interférences entre les politiques nationales et locales, entre des prestations de services d'organismes nationaux et des initiatives locales de plus en plus soutenues du fait notamment des nouvelles compétences des collectivités territoriales et plus particulièrement celles des conseils régionaux. Les réorganisations des services de l'ANPE sont de plus en plus préjudiciables aux demandeurs d'emploi ; les orientations et décisions stratégiques de l'UNEDIC restent trop sous l'emprise du MEDEF.

Ce qui ne va pas :

- L'UNEDIC décide depuis 2001 des conditions et des montants des aides à la mobilité géographique des privés d'emploi ou des aides à l'employeur pour l'embauche de privés d'emploi indemnisés, financements qui reposent sur le produit des cotisations employeurs et salariés et, pour ce qui concerne les aides à l'employeur, sont cumulatives avec les autres aides en vigueur (Etat - collectivités locales) ;
- Des prestations qualifiées « d'aide au retour à l'emploi » ou « d'accès à l'emploi » sont décidées, financées et organisées par l'Etat, des collectivités locales, l'ANPE, l'UNEDIC. L'ANPE et l'UNEDIC ont développé le recours à des opérateurs privés pour les phases dites « d'accompagnement » ou de « placement ». Il s'agit en fait de « faire du chiffre » au détriment de la qualité du service rendu, de la pérennité et de la qualité de l'emploi retrouvé. Le contenu des cahiers des charges et les premières évaluations quantitatives et qualitatives sont sans appel sur l'inefficacité de ces dispositifs par ailleurs particulièrement onéreux ;

- La substitution d'une organisation par métier à une organisation territoriale de l'ANPE alourdit les déplacements et les procédures pour les privés d'emplois. De plus, l'affaiblissement des moyens en effectifs notamment ne permet pas d'offrir un service public de qualité ;
- L'accompagnement des salariés en « emploi aidé » cesse dès la prise de fonction alors qu'il devrait se poursuivre jusqu'à l'accès à un emploi stable, sens de notre nouvelle proposition d'un contrat de parcours d'insertion personnalisé et sécurisé.

En conclusion, la segmentation des publics salariés en fonction de critères multiples et la multiplicité des acteurs rendent difficile la connaissance des droits ouverts et complexe leur accessibilité et leur lisibilité. L'actuelle organisation souffre de cloisonnements, d'une absence de coordination et d'un éparpillement des missions préjudiciables à l'effectivité des droits des privés d'emploi ainsi que de tous les salariés en recherche d'un parcours professionnel maîtrisé. Cela résulte certes des stratégies poursuivies par les politiques publiques mais aussi de la superposition de dispositions et de dispositifs sans s'assurer de leur cohérence, de leur efficacité, de leur lisibilité et de leur accessibilité bafouant ainsi le droit de tous à accéder à l'emploi et à maîtriser son parcours professionnel.

De plus, la gouvernance et les dispositifs en cours ne permettent aucune intervention efficace et pertinente des salariés et de leurs organisations syndicales sur les finalités, l'efficacité et la qualité des prestations délivrées et des emplois recouverts. Ainsi, le paritarisme observé à l'UNEDIC est une « mascarade » de démocratie ; un seul représentant par organisation syndicale au CA de l'ANPE ne garantit pas l'expression des salariés ; quant aux autres institutions du champ de l'emploi, la présence des organisations syndicales est soit inexistante soit minorée.

Ce que la Cgt propose de faire :

II - Aller vers un service public de l'emploi pour tous les salariés

Les propositions formulées ont été construites en faisant abstraction de la répartition des missions, de l'organisation et du fonctionnement actuels des structures et des institutions existantes afin de s'extraire d'une démarche visant à « gérer au mieux » l'existant pour promouvoir des réponses évolutives capables de prendre en compte la diversité du salariat et d'activer les indispensables solidarités. Ces propositions s'inscrivent dans une démarche de **conquête et d'effectivité de droits** individuels et collectifs, **d'égalité d'accès et de traitement**, d'efficacité pour que les demandeurs d'emploi retrouvent un emploi de qualité au plus vite.

→ En ce sens, seul le **caractère public** du service de l'emploi à construire est à même de répondre à ces ambitions revendicatives pour tous les salariés et donc particulièrement pour les plus fragilisés.

La fiche des repères revendicatifs propose le développement du service public de l'emploi dans ses 3 dimensions : le placement, l'indemnisation, la formation en soulignant la nécessaire révision des politiques en cours menées dans les 3 institutions structurant aujourd'hui le service public de l'emploi (AFPA, UNEDIC, ANPE). Ce qui suit s'inspire de cette fiche en la complétant tant sur le contenu des missions que sur le champ des acteurs.

2 - 1 : les missions

Ses missions couvriraient **l'accueil, l'orientation, la formation, l'insertion** avec tout ce qui en découle, **le placement, le versement d'un revenu de remplacement** à tous les demandeurs

d'emploi. Il aurait aussi pour rôle **d'aider à mieux sécuriser les parcours professionnels** des salariés en situation de précarité.

→ A ce titre, le service public de l'emploi regrouperait l'Etat, ses services déconcentrés, les 3 institutions que sont l'Anpe, l'Unedic, l'Affpa ainsi que l'ensemble des prestations et des structures couvrant les champs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement pour tous les salariés avec ou sans emploi.

→ Le service public de l'emploi devrait être en capacité d'offrir aux privés d'emploi, comme aux salariés précaires - à tous sans discrimination - au plus près de leur lieu de vie toute la palette des services dont ils ont besoin pour remettre le pied à l'étrier.

→ De ce point de vue, **le principe du guichet unique** peut constituer une réponse efficace aux besoins de proximité.

→ L'instauration **d'un interlocuteur unique - un référent** - pour suivre l'évolution du dossier des salariés et/ou répondre ou orienter peut aussi constituer une amélioration dans les relations privés d'emploi- institutions.

→ **Ses effectifs et ses moyens financiers** devraient être suffisants, en adéquation à ses missions

Certes, il convient d'être lucides sur les volontés patronale et gouvernementale d'utiliser les outils du SPE au service d'une politique de coercition à l'égard des chômeurs et/ou d'une gestion de l'emploi exclusivement tournée vers leurs besoins exclusifs. Néanmoins, l'utilisation des outils du SPE à ces fins peut largement être réduite par la nature des droits reconnus aux demandeurs d'emploi et à l'ensemble des salariés ; ce n'est pas l'institution qui garantit les droits mais la norme sociale qui les établit.

→ Notre conception du service public de l'emploi n'impose forcément pas une fusion des services et institutions existantes ; elles doivent pouvoir trouver des articulations et des coordination nouvelles tout en conservant ou en recouvrant les missions principales qui devraient être les leurs et en conservant leur statut. Le fil conducteur des nécessaires évolutions doit être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité sur qui fait quoi.

2 - 2 : service public de l'emploi et nouveau statut du travail salarié

Notre conception du Service Public de l'Emploi est évolutive et les propositions ne sont pas achevées pour pleinement intégrer notre revendication d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle.

La philosophie générale est d'aller vers **un ensemble de services cohérents et accessibles à tous les salariés sur l'ensemble de leur parcours professionnel**. On passerait d'un service public de l'emploi exclusivement curatif à un **service public de l'emploi préventif ouvert à tous les salariés** : demandeurs d'emploi et aussi personnes dans l'emploi et particulièrement aux salariés en situation de précarité.

En effet, l'effectivité du droit de chacun de construire un parcours professionnel maîtrisé suppose que le SPE soit en capacité d'informer les salariés de leurs droits, intervienne tant en amont qu'en aval de la rupture d'emploi, réponde aux besoins individuels et collectifs des personnes dans l'emploi qui entreprennent une démarche de formation ou de reconversion et de celles qui sont en situation de recherche d'emploi stable.

Cette perspective d'un service public de l'emploi pour tous les salariés offre plusieurs avantages :

- Elle lève les cloisonnements des différents types d'accompagnement : recherche d'emploi, indemnisation, formation...

- Elle lève en partie la stigmatisation des privés d'emploi dans la mesure où les actifs seraient potentiellement concernés ;
- Elle permet aux salariés engagés dans un parcours professionnel, en recherche de mobilité professionnelle ou géographique, de formation professionnelle, d'avoir un accompagnement global dans la construction de leur projet professionnel ;
- Elle serait une passerelle entre notre proposition sur le maintien du contrat de travail entre deux emplois et l'accompagnement actif vers l'emploi pour celles et ceux qui sont déjà hors de l'entreprise.

Ce service public de l'emploi adapté aux réalités salariales d'aujourd'hui constitue l'ossature d'une préconisation de plusieurs institutions CERC, CES, COE, tous consacré à la sécurisation des parcours professionnels.

2 - 3 : la gouvernance

Compte tenu du rôle fondamental de l'Etat en matière d'emploi, celui ci doit assumer toutes ses responsabilités dans l'orientation et la gouvernance du Service public de l'emploi adaptée à la situation d'aujourd'hui. L'Etat décentralisé - les collectivités locales - doivent pouvoir aussi intervenir et soumettre au débat leurs politiques, leurs initiatives et leurs gestions locales.

Les organisations syndicales doivent pouvoir préserver et défendre les intérêts des salariés en intervenant sur les orientations des politiques publiques déployées et leur gestion ainsi que sur les droits des salariés.

→ Quelle articulation rechercher ?

- Devons nous préconiser une forme de « gouvernance » associant l'Etat, les collectivités locales, les organisations syndicales de salariés et patronales pour gérer l'ensemble du système dans sa cohérence ?
- Quelle place respective accordée aux uns et aux autres ? Faut-il affirmer la primauté des organisations syndicales de salariés ? Dans quels domaines ? En tout état de cause, le nombre de représentants syndicaux doit respecter la représentativité de chaque organisation syndicale en cohérence avec notre conception d'une démocratie sociale renouvelée, dans ce système, le paritarisme doit pouvoir s'exercer pleinement.

III - Les questions en débat - pistes de réflexions et d'orientation

3 - 1 : le statut des personnels

Cette question fait débat au sein de 2 professions sur l'ensemble des professions concernées par notre proposition : les personnels de l'UNEDIC souhaitent préserver les droits attachés à leur convention collective de statut privé ; ceux de l'ANPE souhaitent conserver leur statut particulier assimilé à un statut de droit public. Un point d'accord se dégage : le statut public du service de l'emploi. A ce titre, il paraîtrait logique de proposer le principe d'un statut public pour tous les salariés avec une phase de transition offrant aux salariés en place la faculté de choisir de conserver leur ancien statut ou d'opter pour le nouveau. Plus globalement, les questions afférentes aux garanties individuelles et collectives des salariés méritent d'être approfondies dans le cadre de la construction du nouveau statut du travail salarié et en impliquant l'ensemble des salariés concernés par notre proposition.

3 - 2 : les prérogatives du service public de l'emploi

- Durant la phase entre deux emplois, qui doit décider de verser ou pas une indemnisation pour perte d'emploi. L'UNEDIC doit elle décider seule ?
- Qui finance les primo demandeurs d'emploi, l'Etat ou les cotisations sociales ?

La réponse à ces questions demande à bien dissocier la question du financement qui doit principalement reposer, notamment sur la responsabilité sociale des entreprises et être assis sur le travail (cotisations sociales). Ainsi, il pourrait être convenu que :

- les droits résultent de négociations interprofessionnelles traduits dans des normes sociales ;
- Le financement doit relever d'une protection sociale financée par les cotisations sociales étant entendu que celles des employeurs seraient adaptées pour tenir compte de leur politique d'emploi (majorations notamment pour les emplois précaires, ou ceux qui licencient, etc...). D'autres fonds peuvent être mobilisés : ceux consacrée par l'Etat, les collectivités locales aux politiques de l'emploi ; ceux résultant des exonérations sociales et fiscales, etc.....
- Le service public de l'emploi serait organisé pour assurer la prestation

→ Qui accompagne les salariés privés d'emploi ? Les salariés affectés au nouveau service de l'emploi ou les agents de l'ANPE dont c'est aujourd'hui l'une des missions ? Eu égard aux nouvelles prérogatives du service public de l'emploi et à la recherche de cohérence dans l'accompagnement, celui ci pourrait être confié au service public de l'emploi.

3 - 3 : le recouvrement des cotisations chômage

C'est aujourd'hui l'UNEDIC qui procède au recouvrement des cotisations chômage ; environ 1 800 salariés y sont affectés. Or, ne serait-il pas judicieux que cette mission soit remplie par les URSAFF ? Ce transfert offre plusieurs avantages : cohérence du système, contrôle accru des employeurs. En revanche, il pose la question du devenir des personnels de l'UNEDIC qui pourraient, soit être redéployés vers de nouvelles missions au sein de l'établissement, soit venir renforcer les services des URSAFF.

L'offre valable d'emploi ou de reclassement

Introduction : A l'instar de la note consacrée au service public de l'emploi, celle-ci sur l'offre valable d'emploi traduit une conception et des propositions élaborées suivant le même processus.

I - L'état actuel résultant de la législation en vigueur :

Un salarié privé d'emploi ne peut refuser ce qui est appelé aujourd'hui une offre valable d'emploi (OVE) sous peine de se voir supprimer ou réduire ses droits. Nicolas Sarkozy a annoncé à plusieurs reprises son intention de supprimer les indemnités chômage à tout salarié qui refuserait 2 fois une offre d'emploi. Mais qu'est-ce qu'une Offre Valable d'Emploi ? La formulation du Code du Travail laisse place à de larges interprétations qui permettent trop souvent et trop facilement de justifier les sanctions à l'encontre des privés d'emploi. Cela génère aussi de nombreux litiges. Lors des négociations consacrées à la CRP (convention personnalisée de reclassement) puis à celles de la dernière convention de l'assurance chômage, le MEDEF s'est violemment opposé à une nouvelle définition claire et offensive de l'offre valable d'emploi ou l'offre valable de reclassement, préférant à l'affirmation de droits pour les salariés la définition actuelle du Code du Travail.

Que stipule l'article L 311-5 qui définit l'offre valable d'emploi ?

« Un décret en Conseil d'Etat, élaboré après consultation des partenaires sociaux, détermine les conditions dans lesquelles sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi des personnes qui ne peuvent justifier de l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi ou qui, sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi, quelle que soit la durée du contrat de travail offert, compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure, leurs possibilités de mobilité géographique compte tenu de leur situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région ».

Qu'est-ce que cela signifie :

- « *Quelle que soit la durée du contrat de travail offert* ». Cela veut dire que le salarié licencié qui était titulaire d'un CDI peut se voir contraindre d'accepter un CDD, un emploi en intérim ou à temps partiel, alors que ces contrats sont très éloignés les uns des autres et singulièrement de celui qui était le sien auparavant. Le texte est muet sur les critères relatifs aux conditions de travail : ce n'est pourtant pas la même chose de travailler en journée ou en équipe, de jour ou de nuit, en semaine ou le week-end.
- « *Compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure* ». Le terme est assez vague et les compatibilités professionnelles d'un métier à un autre ne sont définies nulle part, ni dans aucune convention collective, ni dans le Code du travail. Cette « compatibilité » est donc laissée à l'appréciation des décideurs et le salarié privé d'emploi a, de fait, peu de moyens pour la contester.
- « *Possibilités de mobilité géographique* ». Si le Code du Travail reconnaît que les possibilités de mobilité doivent tenir compte des situations personnelle et familiale, il ne stipule rien de

précis. Or, il convient de savoir ce que cette mobilité génère au plan humain, financier, professionnel, tant pour le salarié concerné, que pour sa conjointe ou son conjoint, voire ses enfants.

- « *Rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession ou la région* ». Cela signifie clairement qu'une « offre valable d'emploi » peut entraîner une baisse de salaire sous prétexte que ceux pratiqués dans la nouvelle profession ou région sont inférieurs à ce que le demandeur d'emploi percevait auparavant. Cette formule n'est pas acceptable pour la CGT ! Un salarié privé d'emploi ne devrait en aucun cas être contraint d'accepter une baisse de son pouvoir d'achat. Plutôt que d'évoquer le « salaire », il conviendrait de parler de la « rémunération », qui englobe le salaire et les primes dont dépend l'essentiel du pouvoir d'achat.

II - Porter l'exigence d'une définition de l'OVE

Il est proposé de réaffirmer l'exigence d'une négociation visant à mieux encadrer l'offre valable d'emploi dans l'intérêt des droits des salariés privés d'emploi. La définition d'une offre valable d'emploi (OVE) ou d'une offre valable de reclassement (OVR) ne peut en effet rester l'apanage de quelques « spécialistes » du ministère du Travail, de l'Anpe, de l'UNEDIC et des Assedic ou des cellules de reclassement.

S'inscrivant dans notre conception d'une carrière professionnelle, la définition de l'offre valable d'emploi ne peut pas s'évaluer en fonction de l'ancienneté dans le chômage c'est à dire conduire des privés d'emploi à accepter n'importe quel emploi sous prétexte que la durée dans le chômage a dépassé des limites fixées préalablement. Cette conception a été partagée par l'ensemble des organisations syndicales lors du débat préparatoire à l'avis du CES consacré à la sécurisation des parcours professionnels ce qui constitue en soi un premier point d'appui et de convergences.

III - Une définition garantissant des droits

L'offre valable d'emploi doit répondre à quatre critères précis autour du contrat de travail, de la qualification, du salaire et de la mobilité.

- ➔ L'offre valable d'emploi doit être un emploi stable et durable, un CDI, par principe à temps complet.
- ➔ L'emploi précédemment occupé doit être la référence sauf si celui-ci était un emploi précaire momentanément occupé pour éviter de rester sans emploi. L'emploi offert doit correspondre à la qualification acquise du salarié en tenant compte de ses possibilités de formation et d'évolution de carrière. Le salaire de référence doit intégrer l'ensemble des éléments antérieurement perçus (salaire, primes diverses). Les questions de protection sociale (mutuelle, prévoyance, etc...) doivent être pris en compte afin que le salarié ne soit pas pénalisé par rapport à sa situation antérieure.
- ➔ Les conditions de travail (en journée ou en équipe, de jour ou de nuit, samedi et dimanche) doivent être examinées.
- ➔ Les aides à la mobilité géographiques doivent permettre de faire face au coût des démarches administratives et des frais occasionnés (déménagement, différence de loyer,

etc). Pour une mobilité plus réduite, des critères d'aides financières sont à fixer. Ils pourraient reposer sur un nombre de kilomètres ou un temps de trajet.

- Un travail équivalent devrait être proposé au conjoint ou à la conjointe si l'offre proposée impose une démission de leur part.

Recours ouvert aux salariés

Toute sanction envers un salarié privé d'emploi doit être motivée et ouvrir sur un recours rapide devant une commission habilitée à décider. Le privé d'emploi doit avoir la faculté de se faire accompagner par un représentant syndical ou un avocat.

NEGOCIATIONS 2007 MEDEF/ORGANISATIONS SYNDICALES

« MODERNISATION MARCHÉ DU TRAVAIL »

La CGT ANPE	La CGT Organismes sociaux	La CGT AFPA	La CGT Services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	Le Comité CGT des privés d'emploi
-------------	---------------------------	-------------	---	-----------------------------------

Pour un service public offrant de véritables garanties pour les usagers

Depuis quelques mois, le Service public de l'emploi est au cœur de différents projets : le rapport sénatorial sur le fonctionnement de la formation professionnelle (dit rapport Sellier), la négociation sur la « Modernisation du marché du travail ».

Cette situation a amené les syndicats CGT de l'ANPE, du régime d'assurance chômage, de l'AFPA, des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que le comité CGT des privés d'emploi à se réunir le mercredi 4 octobre 2007 pour confronter leurs points de vue. Ils estiment qu'il est de leurs responsabilités de créer les conditions d'initiatives et de luttes convergentes dans les secteurs concernés.

Pour ce faire, ils ont décidé d'intervenir dans le débat qui s'ouvre aujourd'hui sur la refonte du service public de l'emploi avec les propositions qui suivent.

Ces propositions ne sont pas à prendre ou à laisser. Elles auront atteint leur but si elles contribuent à susciter un débat nécessaire.

1) Egalité d'accès et de traitement de toute la population.

- Arrêt de la politique d'exclusion qui depuis plusieurs années fait exploser les inégalités en France
- Une indemnisation décente de tous les salariés privés d'emploi à hauteur de 80 % du dernier salaire, au minimum le SMIC, jusqu'au retour à l'emploi à temps plein en CDI.
- L'égalité d'accès à la formation, ce qui implique (1) le maintien d'une offre nationale de formation cohérente ; (2) s'appuyant elle-même sur un dispositif d'orientation garantissant un accès à la formation centré sur la prise en compte des capacités réelles des personnes et non sur des critères exclusivement économiques et financiers ; (3) une rémunération ouverte à tous les demandeurs d'emploi leur garantissant des ressources suffisantes pour vivre, se former et trouver un emploi ; (4) Des dispositifs pré-qualifiants permettant aux personnes les plus en difficulté de pouvoir intégrer une formation qualifiante, accessibles aux demandeurs souhaitant suivre en formation qualifiante.

2) Un véritable service public de proximité facilitant l'accès à des services de qualité adaptés aux besoins de la personne. Ce qui implique :

- Un renforcement des coopérations entre les organismes et établissements concernés pour développer leurs missions et leurs synergies, contrairement aux orientations actuelles.
- Des relations entre les composantes du SPE bâties sur leur performance sociale et sur l'impératif de satisfaction des besoins des usagers (accueil, facilité d'accès, qualité du service...) et non sur leurs seuls impératifs financiers.

- Des relations de partenariat avec d'autres organismes afin d'améliorer la meilleure prise en compte des besoins, l'exclusion de toute relation dictée par des logiques purement financières.

-

3) Un service public de l'emploi qui offre en son sein des dispositifs pour garantir :

- l'inscription et le placement,
- des garanties collectives pour l'indemnisation,
- la formation tout au long de la vie pour des compétences et des qualifications permettant de faire face aux mutations technologiques et organisationnelles,
- la qualification des personnes par la certification sur des titres et des diplômes inscrits au répertoire national,
- la certification et la validation de l'expérience professionnelle,
- l'orientation professionnelle centrée sur la personne
- l'accompagnement vers un emploi de qualité
- l'AFPA doit continuer à offrir des formations qualifiantes avec des moyens (formateurs-professionnels, environnements techniques, synergie ingénierie-orientation-formation-services associés, etc.) qu'elle est souvent seule à pouvoir offrir. Si elle est contrainte à s'adapter au jour le jour aux seuls besoins immédiats du marché, cette continuité sera brisée et les moyens de bâtir, de maintenir et de développer un dispositif, une compétence collective et des équipements prévus pour durer lui seront ôtés.

4) Le SPE doit s'attacher à ne pas seulement satisfaire les besoins de l'économie, mais aussi ceux des citoyens. Ce qui implique :

- Une offre d'emploi garantissant le respect de la qualification réelle, et de l'ensemble des droits précédemment acquis par la personne (en particulier, niveau de rémunération).
- le droit effectif de changer de métier, de s'élever en qualification et de suivre la formation correspondant à un choix personnel et validé. La réponse aux besoins des professions « en tension » ne peut être le seul critère d'évolution des dispositifs.
- Le temps nécessaire pour le conseil, l'orientation, l'accompagnement et la maturation d'un projet professionnel durable.
- La prise en charge du coût de la recherche de l'emploi et de la formation

5) Le SPE doit rester un service public et non pas un outil de régulation d'un marché laissé ou soustrait à des opérateurs privés.

Ce qui implique que les organismes et établissements du SPE demeurent eux-mêmes des opérateurs essentiels. L'existence d'un service public dont les composantes demeurent des opérateurs majeurs dans leurs métiers respectifs tire de fait la qualité globale des prestations vers le haut en matière de services aux usagers et de réponse aux besoins sociaux.

6) Des budgets inscrits dans les budgets de l'Etat et identifiés comme tels dans la loi de finances votée chaque année par le Parlement. Ces budgets doivent prendre en compte les besoins sociaux et garantir la réalité des moyens nationaux (gages d'économies d'échelle et de qualité) mis à la disposition des régions et des collectivités territoriales.

7) Une gestion profondément rénovée du SPE, excluant la domination des seuls impératifs financiers est indispensable. Le régime d'assurance chômage, partie intégrante de la protection sociale, et les composantes du SPE doivent répondre aux besoins essentiels de la population dans le respect de leurs missions respectives.

Les syndicats CGT de l'ANPE, du régime d'assurance chômage, de l'AFPA, des services déconcentrés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que le Comité CGT des privés d'emploi tiennent à préciser que, quelles que soient les décisions prises en qui concerne l'organisation du SPE, le

patronat et l'Etat ne peuvent pas se dédouaner de leurs responsabilités premières sur le niveau de l'emploi résultant de leurs choix politiques et économiques.

Ils conviennent ensemble de prendre toutes les initiatives communes susceptibles de faire avancer leurs propositions pour un Service public de l'emploi offrant de réelles garanties à ses usagers.