



Conférence sociale 2014

Les propositions de la CFTC

Juillet 2014

Sommaire

LE MOT DU PRESIDENT	3
1. BILAN DE L'ANNEE ECOULEE : DE NOMBREUSES REFORMES ENGAGEES, MAIS RESTE A	
LES METTRE EN ŒUVRE.....	4
1.1. <i>L'emploi et la formation</i>	4
1.2. <i>Conditions de travail et égalité professionnelle.....</i>	4
1.3. <i>Retraites : Des mesures acceptables, pour la sauvegarde du régime</i>	5
1.4. <i>Europe sociale : en deçà des espérances !</i>	5
1.5. <i>Les actions relatives au dialogue social.....</i>	6
2 – LES ATTENTES DE LA CFTC POUR LES 7 TABLES RONDES	7
2.1. <i>Amplifier l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en</i> <i>difficulté.....</i>	7
2.2. <i>Assurer le passage de l'école à l'insertion professionnelle des jeunes</i>	11
2.3. <i>Développer un agenda économique et social pour la croissance et l'emploi en Europe :</i> <i>l'Europe sociale à construire !</i>	13
2.4. <i>Accélérer le retour de la croissance par l'investissement</i>	16
2.5. <i>Garantir le pouvoir d'achat par une rémunération équitable.....</i>	18
2.6. <i>Rénover notre politique de santé</i>	20
2.7. <i>Le dialogue social dans le processus de réforme de l'action publique</i>	24
3— DELEGATION CFTC POUR LES TABLES RONDES	26

Le mot du Président



« Comme en 2013 qui déjà reproduisait 2012, la version 2014 de cette grande conférence sociale n'échappera pas à la règle : priorité à l'emploi ! À l'emploi et à toutes les thématiques qui l'alimentent ou en découlent : Pacte de responsabilité, emploi des jeunes et des seniors, croissance et investissements, dépenses de santé, insertion, rémunérations... tous ces sujets seront au cœur des débats, si possible sans tabou et sans les postures idéologiques qui dénaturent les échanges et interdisent toute sortie par le haut.

Expérimentée et lucide, la CFTC mesure combien ces belles intentions ont été, sont et seront toujours plus faciles à énoncer qu'à concrétiser. L'urgence, la gravité de la situation de l'emploi, la pauvreté croissante comme corollaire nous l'imposent pourtant ! La conférence sociale qui s'annonce sera donc pour chacun des partenaires conviés l'occasion de donner sa chance au dialogue... ou de lui tourner le dos. Elle devra s'attaquer au paradoxe qui s'intensifie au fur et à mesure qu'on s'en approche et qui voit, d'un côté des acteurs avides de réformes plus ambitieuses que jamais et de l'autre, ces mêmes acteurs recourir à des pratiques, des effets de

communication peu compatibles avec les fondamentaux d'un dialogue social mature et efficace. Peut-on imaginer penser et conduire les réformes en privilégiant une autre voie que celle du dialogue ? Comment concilier les demandes de flexibilité des uns et les aspirations des autres à plus de sécurité autrement que par l'écoute, la confrontation des points de vue dans le respect dû à chacun conformément à sa légitimité à agir et à décider ?

Les éléments de flexibilité consentis aux entreprises ces dernières années ont été actés avec effets immédiats ou légèrement différés. Les contreparties en termes de sécurités nouvelles pour les salariés font, elles, trop souvent l'objet de retour en arrière comme si certains négociateurs n'avaient pas signé en toute connaissance de cause. Nous en sommes malheureusement là, du Pacte de responsabilité avec des négociations ou discussions qui tardent à s'engager dans les branches. L'enjeu est pourtant de taille ! Satisfaire un besoin légitime pour les entreprises de reconstituer leurs marges pour mieux réinvestir tout ou partie de ces marges dans l'innovation, la production et l'emploi. Toutes les organisations ne défendront pas la philosophie initiale du pacte et c'est leur droit. La CFTC elle, assumera pleinement sa signature et réaffirmera l'urgence de relancer via le pacte et au moyen du dialogue, la machine à produire des richesses et de l'emploi !

Durant cette conférence sociale, les travaux seront nourris par divers éléments du rapport "Quelle France dans dix ans" piloté par le commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP). Qu'on ne s'y trompe pas, nous vivons une de ces périodes de l'histoire où la France s'efforce de se projeter. Alors, sachons tirer les leçons de notre histoire commune, optons sans retenue pour le dialogue social. »

Philippe Louis,

Président confédéral

1. Bilan de l'année écoulée : de nombreuses réformes engagées, mais reste à les mettre en œuvre

1.1. L'emploi et la formation

De nombreux outils de la politique de l'emploi ont été déployés, comme prévu lors de la dernière conférence sociale : emplois d'avenir, contrats aidés de durée plus longue, réforme des stages... Le contrat de génération en fait également partie. Avec seulement un tiers de contrats signés par rapport aux objectifs (22 000 en janvier 2014), le résultat est pour l'instant décevant. Pourtant la CFTC croit aux enjeux de ce contrat dans sa forme actuelle. Les branches ont mis du temps à entrer dans le processus de négociation : il faut laisser le temps à cet outil de se développer. Sur le volet politique de l'emploi, la plupart des dispositifs arrêtés par la feuille de route ont été engagés, avec par exemple, les programmes de formation prioritaire pour l'emploi. En revanche, nous constatons l'absence de mise en place du plan national d'action pour saisir les opportunités d'emploi pour les jeunes et les chômeurs. Pour la CFTC, il est d'autant plus urgent de le mettre en œuvre que les résultats sur le terrain de l'emploi ne sont pas au rendez-vous.

La CFTC salue l'aboutissement de la réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) qui permet une meilleure efficacité du système ; d'une part pour le suivi des personnes en insertion et d'autres parts pour la transparence financière. Pour finir sur le volet emploi, la CFTC souhaite que les différentes évaluations prévues lors de la dernière conférence sociale (GPEC ; politique de revitalisation...) soient développées.

Concernant la formation professionnelle, le bilan est positif. La négociation a abouti sur une réforme sociétale, qu'il faut désormais faire vivre. Avec le compte personnel de formation, universel, individuel et transférable, une avancée a été faite. Il reste aujourd'hui à le mettre en œuvre. De même, la création du conseil en évolution professionnelle et le développement de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences permettront de construire des parcours professionnels et d'accompagner les besoins d'évolution en gestion d'emplois et de compétences des entreprises. Autre fait notable pour 2013 : le retrait de l'ordonnance Villepin qui permet des financements supplémentaires pour le CIF (les entreprises de 10 à 19 salariés y contribuent à hauteur de 1 %). La CFTC est également satisfaite de passer d'une obligation à financer la formation à une obligation de former grâce à cette réforme.

1.2. Conditions de travail et égalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle, la feuille de route a été respectée sur plusieurs points : la prise en compte de la maternité dans le calcul de la retraite, une loi déjà adoptée par le Sénat en deuxième lecture (17/04/2014) instaurant notamment une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle et salariale. Le gouvernement a effectivement montré son engagement à réduire les inégalités, mais pour la CFTC certaines mesures suscitent des interrogations quant à leur efficacité,

comme le partage entre les deux parents du complément de libre choix d'activité. Pour la CFTC, le chantier de l'égalité professionnelle doit encore être au centre des préoccupations !

Concernant l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail, un premier pas a été fait avec la signature de l'accord sur la QVT. De même, le bilan provisoire du plan de Santé au travail 2 (PST 2) est en cours. Mais pour la CFTC il ne suffit pas à lui seul pour définir les orientations de la politique publique. Avant même de préparer le PST 3, la CFTC préconise la réalisation d'un bilan de situation générale en matière de santé au travail et de conditions de travail. Concernant le CHSCT, le rapport d'analyse a bien été réalisé. En revanche, bien qu'en accord avec la proposition d'une élection directe de la délégation du personnel au CHSCT, la CFTC refuse toute fusion des délégués du personnel et des CHSCT par voie d'accord d'entreprise.

1.3. Retraites : Des mesures acceptables, pour la sauvegarde du régime

Les mesures prises fin 2013 pour les retraites pérennisent le système par répartition tout en corrigeant certaines inégalités. Comme demandé par la CFTC, une répartition équitable des efforts entre salariés et entreprises a été opérée.

Malgré l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans, la CFTC a contribué par ses propositions, à rendre le système plus juste. En effet, ont été inclus dans la comptabilisation de ces 43 années des trimestres au titre de la pénibilité, des congés maternité ou encore du temps partiel. La création d'un compte personnel retraçant les expositions aux différents facteurs de pénibilité et ouvrant droit à des compensations diverses constitue de ce point de vue une innovation majeure. Pour la CFTC ce compte pénibilité doit être mis en place sans tarder, malgré les réticences patronales !

Enfin, le nouveau système de pilotage devrait permettre de veiller à la réduction effective des diverses inégalités. La CFTC qui a pris toute sa place tout au long de ce processus de concertation y sera très attentive.

1.4. Europe sociale : en deçà des espérances !

Lors de la clôture de la dernière conférence sociale, le ministre délégué chargé des Affaires européennes saluait la grande convergence de vues entre les représentants du gouvernement, du patronat et des syndicats. L'emploi des jeunes, la lutte contre le dumping social, l'instauration d'un salaire minimum dans chaque État membre, la relance du dialogue social en Europe, autant de thèmes qui avaient été abordés tout au long de la journée.

Aujourd'hui, la France n'a pas encore trouvé, parmi ses partenaires européens, de majorité en faveur de l'instauration d'un salaire minimum, mais également d'une harmonisation fiscale. Si un « demi-succès » a été enregistré sur la directive détachement, la CFTC considère que l'égalité salariale entre travailleurs détachés et nationaux doit également intégrer la totalité des charges sociales. Tant que des salariés pourront travailler sur le territoire français sans cotiser à la hauteur des travailleurs nationaux en matière de protection sociale, il existera une concurrence déloyale !

La dimension sociale de l'Europe reste très en deçà des espérances de 2013 ! La CFTC croit en un fort dialogue social européen et à la négociation collective transnationale/transfrontalière qui pourraient contribuer à endiguer l'émergence d'importants déséquilibres.

Un des seuls chantiers qui semble avancer, et la CFTC s'en réjouit : la garantie « jeunesse » et l'initiative pour l'Emploi des jeunes. Cette nouvelle initiative vise à lutter contre le chômage des jeunes en proposant à tous les jeunes de moins de 25 ans, qu'ils soient inscrits au chômage ou non, une offre de qualité, dans les 4 mois suivant la fin de leur scolarité ou la perte de leur emploi. Cette offre doit consister en un emploi, un apprentissage, un stage ou une formation continue et être adaptée aux besoins et à la situation de chacun.

1.5. Les actions relatives au dialogue social

Si la feuille de route a été respectée concernant le bilan d'application de la loi du 20 août 2008 et la définition de nouvelles règles de représentativité patronale, certains engagements relatifs au dialogue social doivent encore être mis en œuvre, dont la mise en place du comité de suivi de la restructuration des branches sous l'égide de la CNNC ou bien la formation des acteurs du dialogue social ou la valorisation du parcours militant.

Il s'agit de valoriser l'engagement au service de la démocratie sociale, non seulement dans les entreprises où il existe déjà des dispositions, mais aussi dans les branches, les territoires et au niveau interprofessionnel. Maintes fois annoncée, mais jamais réalisée, ou ne serait-ce qu'entamée, la valorisation du parcours du militant fait partie de la délibération sociale de la modernisation du dialogue social ouverte en 2009 et interrompue en 2011. La CFTC reste très attachée à ce pan du dialogue social et attend les discussions qui devraient reprendre à l'automne 2014.

Pour finir, mais cet aspect sera davantage détaillé dans la seconde partie du dossier de presse la CFTC souhaite aller au-delà des conférences sociales. Ces dernières restent un point de départ important à la mise en place d'un agenda social, mais la CFTC réitérera sa proposition d'instaurer un Comité permanent du Dialogue social, qui permettrait d'établir un suivi des actions tout au long de la mise en œuvre de la feuille de route.

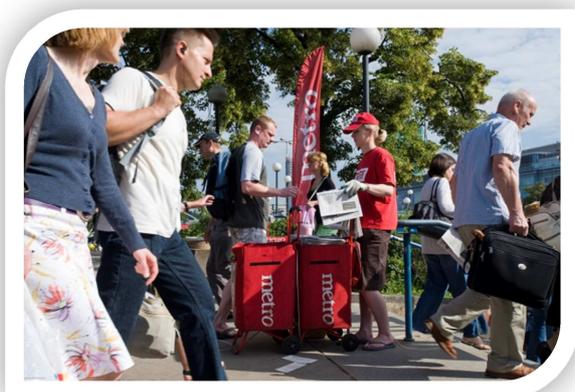
2 – Les attentes de la CFTC pour les 7 tables rondes

2.1. Amplifier l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en difficulté

2.1.1. Infléchir les pratiques précaires sur le marché du travail

Malgré les nouvelles dispositions légales pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels, la dualité du marché du travail persiste. Pour la CFTC, **il est nécessaire d'agir sur certains leviers pour infléchir les pratiques de précarité et réduire cette dualité, notamment entre CDD et CDI.**

- *Promouvoir le CDI en rétablissant la prime de précarité des CDD dérogatoires*



Crédit photo : B. Gouédard

Juridiquement, il existe une égalité de traitement entre les CDD et les CDI, mais seul le CDI permet l'accès au logement et l'accès au crédit notamment. **Afin de lutter contre la précarité des contrats, la CFTC propose de rétablir progressivement la prime de précarité pour les principaux CDD dérogatoires.** En effet, les CDD doivent coûter plus cher à l'employeur que le CDI, ce qui n'est pas le cas actuellement, puisque certains secteurs embauchant des CDD dits « dérogatoires » (*CDD saisonniers, étudiants, CDD d'usages...*) qui n'oblige pas le versement de la prime de précarité.

- *Sécuriser l'exécution du CDD en créant un délai de prévenance avant le renouvellement*

Les salariés en CDD sont très souvent contraints d'attendre le dernier jour voire la dernière heure de leur contrat avant de savoir si celui-ci est renouvelé. Cela empêche une recherche anticipée d'emploi, augmente la situation de précarité et de stress du salarié. **La CFTC propose donc de créer un délai de prévenance avant le terme du CDD, pour informer du renouvellement du contrat.**

2.1.2. Améliorer la fluidité du marché du travail

La CFTC prône depuis plusieurs années la mise en place d'une gestion territoriale des emplois et des compétences pour les entreprises qui en ont le plus besoin, celles de moins de 300 salariés. Elle réclamera de nouveau la mise en place de ce dispositif. Aujourd'hui un bon nombre d'entreprises ne s'approprient pas réellement l'enjeu de la GPEC dans le cadre d'une démarche structurée et continue. Il faut aujourd'hui exploiter la GPEC sous l'angle « démarche compétences ». Il est nécessaire de mieux anticiper les évolutions des emplois, des compétences et des qualifications afin d'élaborer un référentiel des métiers, de construire une cartographie des compétences et d'identifier les métiers émergents.

L'accord GPEC peut également porter sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques. **La CFTC proposera de rendre obligatoire par voie d'accord ou plan d'action, la négociation GPEC sur les métiers susceptibles de disparaître afin d'accompagner l'émergence des métiers de demain.**

En parallèle, la CFTC recommande à l'État de coordonner les différentes politiques et aides publiques en lien avec les collectivités territoriales. Les politiques et les aides publiques au développement économique trop nombreuses et désarticulées doivent être simplifiées et visibles pour les salariés et les employeurs. **La CFTC invite tout d'abord l'État et les collectivités territoriales à améliorer l'effectivité territoriale des politiques de l'emploi** et à développer des politiques attractives offensives.

La France doit devenir, si elle s'y investit, une référence d'excellence dans certains secteurs : la recherche et le développement, l'écologie (maritime, aérien, terrestre), le partage d'énergies, les déchets... Afin de ne pas concentrer sur une même partie du territoire les filières à haute valeur ajoutée. Une politique offensive de talents devrait être menée en partenariat avec les CESER, les CCI, et le commerce extérieur (exportation) autour de secteurs forts.

2.1.3. Insertion des publics en difficultés

Insertion des publics en difficultés, dont les jeunes et les seniors

➤ Améliorer le parcours des contrats aidés

Dans le cadre des contrats aidés, les personnes bénéficient rarement d'action de formation effective. La CFTC recommande d'y remédier. Un suivi doit être mis en place afin d'anticiper la fin du contrat aidé et éviter une rupture de parcours.

À l'issue d'un contrat aidé, les évaluations indiquent que le retour à l'emploi est plus important dans le secteur marchand, que dans le secteur non marchand. Par conséquent, **la CFTC estime que l'accent et les investissements doivent être tournés majoritairement vers les contrats aidés du secteur marchand, pour atteindre l'objectif du retour à l'emploi.**

➤ Améliorer le parcours et l'articulation des dispositifs d'insertion pour les publics en difficultés

La CFTC souhaite qu'une plus grande cohérence soit établie entre les dispositifs d'insertion existants, afin de rendre le parcours d'insertion plus évolutif, donc plus efficient.

➤ Optimiser le recrutement sur les aptitudes

En complément des méthodes classiques dont le recrutement sur diplôme, la CFTC propose de déployer massivement dans les entreprises qui le peuvent, le processus de recrutement sur les aptitudes, mis en place par Pôle Emploi. (Exemple : MRS [méthode de recrutement par simulation])

Améliorer le parcours et l'articulation des dispositifs d'insertion spécifiques pour les jeunes

Dans le cadre des politiques publiques de l'emploi, plusieurs dispositifs d'insertion professionnelle spécifique ont été créés pour les jeunes au fil du temps (CIVIS, deuxième chance, contrat d'autonomie, emplois d'avenir...). Néanmoins, dans la pratique, l'absence de coordination entre ces dispositifs peut nuire à l'insertion professionnelle des jeunes qui hésitent à choisir un dispositif plutôt

qu'un autre, pour des raisons plus financières que professionnelles. **La CFTC recommande donc de coordonner les dispositifs d'insertion destinés aux jeunes, et de permettre, lorsque le parcours professionnel du jeune le nécessite, des passerelles entre les dispositifs.** Par ailleurs, il appartiendra au Conseil en Orientation Professionnelle d'optimiser le projet du jeune.

Concernant l'emploi des jeunes, la CFTC souhaite l'ouverture d'une nouvelle négociation. Elle estime qu'il est primordial qu'elle se déroule en concertation quadripartite avec les pouvoirs publics.

2.1.4. Emploi et maintien dans l'emploi des seniors

Le maintien des seniors en emploi est un enjeu important. Le taux de chômage des 50 ans et plus est de 6,4 %. Pour la CFTC, assurer la promotion d'un travail pour tous, jeune et moins jeune, s'impose comme un nouveau défi afin que les entreprises gardent et embauchent davantage de seniors demandeurs d'emploi.

Le 23 juin, François Rebsamen a annoncé certaines pistes de réflexion, dont le contrat de professionnalisation pour les 50 ans et plus. La CFTC a constaté que ce contrat ne bénéficie pas aux seniors comme le démontre l'étude présentée par la DARES (juin 2014). En conséquence, elle est consciente, comme l'a annoncé le ministre du Travail, qu'il convient de l'aménager. Pour la CFTC, quels que soient les aménagements apportés, le contrat de professionnalisation doit déboucher, dans le cadre d'une reconversion ou d'un emploi identifié, sur une formation qualifiante.

Au-delà des annonces faites par le ministre du Travail, lundi 23 juin, différents leviers pourraient davantage être exploités :



B. Gouéard

➤ *La GPEC*

La CFTC promeut le maintien des capacités professionnelles par le biais de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout au long de la vie de 40 à 65 ans.

La CFTC recommande, dans le cadre de la négociation GPEC, de rendre obligatoire la négociation sur le volet du contrat de génération, qui est jusqu'à présent uniquement facultatif.

➤ *Le contrat de génération*

Pour la CFTC, le contrat de génération constitue un bon outil en terme de maintien dans l'emploi des seniors et de transmission des compétences. Il permet également d'éviter le risque d'une disparition de certaines compétences clés détenues par les seniors qui représentent un atout important pour les entreprises.

La CFTC est en accord avec le ministre du Travail pour le relancer. Elle propose donc pour compléter le dispositif, et augmenter le recrutement de seniors, **de rendre obligatoire le recrutement de salariés âgés dans le cadre des accords sur le contrat de génération.**

Par ailleurs, la CFTC suggère que le contrat de génération soit un espoir pour les seniors dans le cadre d'une reprise d'entreprise. Actuellement, en l'absence de repreneur de nombreuses activités, notamment commerciales et artisanales, ferment chaque année. Aujourd'hui, le contrat de génération

permet à un chef d'entreprise d'anticiper la transmission de son activité, par le recrutement d'un jeune âgé de moins de 30 ans. **Afin de favoriser le maintien et le retour en emploi d'un senior, la CFTC demande la suppression de cette condition liée à l'âge du repreneur.**

➤ *Les autres leviers*

D'autres leviers peuvent également être envisagés afin de favoriser l'embauche ou le maintien des seniors en entreprise :

- au niveau de l'entreprise, augmenter le coût de reclassement d'un senior de plus de 45 ans en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Cela passerait par la prise en charge par l'employeur d'un accompagnement spécifique vers un projet professionnel, une formation spécifique ou transversale avec l'accord du senior ;
- au niveau du service public de l'emploi, développer des prestations et un accompagnement spécifique à destination des seniors ;
- Mise en place d'un groupe de travail pour analyser les problématiques et les liens étroits entre les seniors en emploi, au chômage et ceux dont l'âge de départ à la retraite est décalé (du fait des récentes réformes) afin d'avoir une visibilité tant pour les acteurs, les organismes, que pour les intéressés eux-mêmes ;
- Valoriser l'expertise : par exemple, tout senior pourrait devenir le référent d'une compétence propre dans l'entreprise ;
- La formation en entreprise des plus jeunes par les seniors, via un parrainage. La CFTC imagine un système rémunéré, même de façon symbolique (prime), avec une prime plus importante en cas de succès ;
- Développer les compétences du tutorat pour l'alternance et l'apprentissage pour accroître l'employabilité et le bien-être des seniors grâce à l'expérience. Cette expérience acquise pourrait ouvrir des perspectives professionnelles vers l'enseignement.

2.2. Assurer le passage de l'école à l'insertion professionnelle des jeunes

La table ronde formation et insertion professionnelle doit permettre de débattre sur l'apprentissage, le renforcement du lien entre école et entreprise et l'insertion professionnelle des jeunes.

2.2.1. La CFTC pour une réforme de l'Éducation nationale

Concernant l'Éducation nationale au sens large, la CFTC, comme elle l'avait indiqué lors de la conférence sociale 2013, souhaite une **réforme afin de revaloriser l'école et de donner une chance d'insertion pour tous les jeunes, quel que soit leur milieu social**. Elle porterait notamment sur le programme scolaire et les méthodes d'enseignement. Dans le cadre de cette réforme, le gouvernement doit s'engager à offrir un enseignement de qualité sur les fondamentaux (lecture, écriture, calcul) qui doivent être acquis par l'ensemble des élèves.

Par ailleurs, l'Éducation nationale doit garantir la mixité sociale dans les établissements, et non pas segmenter les élèves en fonction de leur niveau ou milieu social. **La CFTC propose d'appliquer un principe de « dérogation inversée » pour atteindre cet objectif**. Dans les établissements en zone prioritaire, la dérogation pourrait être attribuée à certains élèves pour les inscrire dans un autre établissement du secteur.

La CFTC souhaite également développer la mixité par métier : il est important de permettre à chaque jeune d'accéder à un métier qu'il a choisi, quel que soit son sexe. Cela permettra de lutter contre les discriminations.

La CFTC accueille favorablement les mesures destinées à repêcher les décrocheurs scolaires, trop longtemps oubliés. Néanmoins, **la CFTC estime que l'État doit intervenir et investir en amont du décrochage et mettre en place des actions préventives pour l'éviter**. Aujourd'hui, seules des actions d'identifications, de contacts des décrocheurs sont mises en place, avec des coûts financiers importants.

Concernant l'enseignement supérieur, il conviendrait que **les jeunes ainsi que leurs parents soient mieux informés, au sein d'un lieu unique, sur les différents canaux d'enseignement existants et les passerelles possibles**. Par ailleurs, la CFTC constate que de plus en plus de jeunes ont des frais importants pour passer des concours ou s'inscrire dans des cursus ; une mise à plat et une meilleure réglementation de ces frais seraient nécessaires.

2.2.2. Rapprochement de l'Éducation nationale et des entreprises

Concernant la question centrale du rapprochement de l'Éducation nationale et de l'entreprise, la CFTC ne peut que constater l'inadéquation entre le contenu de l'enseignement scolaire et la réalité du monde du travail. Sur ce point, les préconisations du rapport Mestrallet (pages 14 à 19 du rapport) sont jugées très pertinentes par la CFTC. Lors de la table ronde, elle demandera la mise en œuvre totale de ces préconisations. La CFTC y ajouterait deux propositions :

- Concernant les stages en entreprise, la CFTC souhaite que l'ensemble des enseignants soit concerné, et pas seulement les futurs enseignants ;
- Systématiser pour les élèves les « voyages découverts » dans les fleurons industriels français (Airbus, Snecma...) afin de sensibiliser, donner le goût de l'excellence technique.

D'autres pistes peuvent être envisagées :

- Apporter aux élèves une visibilité sur les différents métiers au sein d'une même filière afin de cesser de limiter son orientation à un métier, mais plutôt de l'informer et prendre en compte le secteur/filière qui l'intéresse.
- Lutter contre la dévalorisation de certaines filières professionnelles ;
- Renforcer le lien entre formation initiale et continue, avec l'ouverture d'une négociation entre les partenaires sociaux et l'Éducation nationale, afin d'assurer une continuité entre la sortie du système scolaire et l'entrée dans le monde du travail.

2.2.3. L'apprentissage : des avancées, mais beaucoup reste à faire

Concernant l'apprentissage, des avancées ont été faites dans ce domaine notamment avec la création des conseils en évolution professionnelle (CEP) et la mise en place du service public régional de l'orientation (SPRO). Dès 2010, la CFTC proposait déjà la création, dans chaque bassin d'emploi, d'un lieu unique, véritable « service d'orientation et d'accompagnement territorialisé ».

De même, elle se félicite de voir reprise à la fois dans l'ANI et dans la loi sa proposition de former systématiquement avant leur prise de fonction les tuteurs et maîtres d'apprentissage, bien qu'aujourd'hui, seul 1 maître d'apprentissage sur 4 soit formé !



Crédit photo : CFTC

Cependant, tout n'est pas encore réglé. La CFTC estime que l'apprentissage est encore mal perçu. Beaucoup l'associent encore à une voie de garage destinée aux « mauvais élèves ». La CFTC s'oppose à cette idée et souhaite que les mentalités évoluent ! **Les formations en alternance doivent avant tout être considérées comme une voie d'excellence** et non comme une opportunité financière pour l'entreprise ! Pour ce faire, la CFTC préconise que ce dispositif soit mieux pris

en considération par l'Éducation nationale et que ces

formations en alternance disposent d'une meilleure reconnaissance de leur valeur professionnelle. **De plus, la CFTC considère que les apprentis doivent impérativement disposer des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur** (hébergement, transport, tarifs réduits...) et qu'un effort supplémentaire doit leur être accordé pour l'achat de leurs fournitures (livres, outils, équipement de sécurité...). L'apprenti doit pouvoir **également bénéficier du même accompagnement qu'un salarié, car : un Apprenti = salarié = mêmes droits et même accompagnement !**

Pour la CFTC, l'essor de l'apprentissage passe par :

- La mise en place d'un suivi renforcé tout au long du parcours de l'apprenti : avant l'entrée en apprentissage pour trouver une entreprise, en cours d'apprentissage, avec par exemple le suivi des apprentis décrocheurs ; et à la sortie pour aider le jeune dans ses démarches d'emploi ou dans son insertion professionnelle ;
- Mise en œuvre systématique d'une formation des maîtres d'apprentissage ;
- Une meilleure ouverture sur les métiers de demain (filières d'avenir) ;

- Le développement et le renforcement de l'apprentissage dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale.

2.3. Développer un agenda économique et social pour la croissance et l'emploi en Europe : l'Europe sociale à construire !

La CFTC tire la sonnette d'alarme face aux résultats des dernières élections européennes. Pour la CFTC, l'Europe n'est pas le problème, mais la solution à nos maux actuels. Aussi, elle propose une réorientation ou plutôt un retour aux sources vers l'esprit des Pères fondateurs de l'Union européenne qui voyaient le pilier économique et le pilier social comme complémentaires.

2.3.1. La CFTC pour une Europe de la jeunesse

Depuis début juin, la garantie pour la jeunesse et l'initiative pour l'emploi des jeunes ont été mises en place en France (620 millions d'euros pour 2014-2015). La CFTC s'interroge sur le déploiement de ce dispositif. En effet, 6 milliards d'euros ont été mis sur la table pour l'ensemble de la période 2014-2020 (*environ 166 euros par an et par jeune chômeur — chiffres CES*), alors que l'OIT estimait le système efficient à 21 milliards d'euros ! Dans cette occurrence, l'initiative franco-italienne de Matteo Renzi et de François Hollande sur une initiative jeunesse dotée de 20 milliards d'euros sur 6 ans va dans le bon sens.

De même, la qualité des offres proposées dans le cadre de cette mesure est à relativiser : de nombreux employeurs utilisent davantage les stages que les CDI ou les CDD. Pour la CFTC, cet écueil pourrait être évité avec une législation encadrant les stages au niveau européen.

Si pour la CFTC, la garantie européenne pour la jeunesse est une mesure intéressante, elle reste encore insuffisante. La CES propose de grands plans d'investissement qui pourraient être lancés à l'échelle européenne, favorisant par exemple le développement des énergies du futur, et donc la création de nouveaux emplois. **Pour la CFTC emploi des jeunes et transition énergétique sont liés.**

Afin de renforcer le sentiment européen auprès des jeunes, **la CFTC croit à un ERASMUS « total » pour tous les cursus post bac** et financé par les fonds européens, avec un semestre européen hors de son État d'origine. La CFTC demande également un renforcement et une meilleure visibilité de l'Alliance européenne pour l'apprentissage, lancée en grande pompe en juillet 2013 et « disparue » depuis.

2.3.2. Une Europe de la convergence sociale et fiscale



Credit photo : B.Gouédard

Le vote au Parlement européen sur les travailleurs détachés d'avril 2014 constitue un petit pas vers une Europe de la convergence sociale, mais ne règle pas la question du dumping social ou fiscal. Pour la CFTC, la lutte contre le dumping social doit se faire de manière globale : en plus d'une révision de la directive détachement adaptée aux nouveaux enjeux, l'UE doit mettre en place une politique proactive en matière de lutte contre le travail

illégal à la manière de la Commission nationale de Lutte contre le Travail illégal.

Par ailleurs, la lutte contre le dumping social doit intégrer la question de l'harmonisation fiscale et de l'optimisation fiscale. La CFTC rappelle qu'elle est **favorable à l'harmonisation fiscale concernant la TVA et l'impôt sur les sociétés notamment**, et à la lutte contre les paradis fiscaux. La CFTC propose la création d'un véritable « **bouclier social et énergétique européen** » **qui puisse comprendre des éléments essentiels à la dignité humaine** : un revenu minimum, une protection sociale universelle, un accès garanti au minimum énergétique (intégré aux mécanismes d'aide de la protection sociale) et un droit à la formation.

2.3.4. Une Europe de la croissance verte

La CFTC soutient le Plan de la CES (dont elle est membre), pour l'investissement et le NEWDEAL4EUROPE de la société civile, car seuls une croissance durable et des emplois de qualité pourront répondre à la crise que traverse l'UE. La CFTC promeut une Europe des grands travaux qui soit celle de l'investissement social et du développement durable.

2.3.5. Une Europe de la mobilité et de l'inclusion durable

Dans son Statut du travailleur, la CFTC rappelait que la mobilité devait se fonder sur le respect de la personne humaine et des familles. Pour ce faire, la CFTC suggère notamment :

- L'adoption immédiate de la résolution du Parlement européen sur la portabilité des droits en matière de retraite complémentaire. D'une manière générale, la portabilité des droits (protection sociale, assurance-chômage, formation) devrait être effective au sein de l'ensemble des pays de l'Union européenne comme le suggéraient les principes communs de flexicurité de 2007,
- La mise en place d'aides directes à la mobilité afin de déclencher un processus d'insertion professionnelle et sociale.

2.3.6. Une Europe du dialogue social

Les instruments du dialogue social existent, sans pour autant être effectifs : le traité de Lisbonne qui énonce que « l'UE reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux » et le Protocole de progrès social annexé au traité de Maastricht.

La CFTC considère que la Commission doit continuer à soutenir et à s'impliquer dans le processus de dialogue social. Elle doit communiquer, impulser, proposer et veiller au bon déroulement du dialogue social. Dans les États membres, il doit être coordonné tel que le réclamait l'avis du CESE Européen.

Pour la CFTC, les partenaires sociaux ont toute leur place dans la gouvernance économique, afin de faire valoir le pilier social de l'Union européenne, trop longtemps condamné à occuper un strapontin. La CFTC compte bien apporter sa pierre à l'édifice social européen.

2.3.7. Pour un nouvel agenda social européen

En 2008, le rapport Brunhes proposait un agenda social pour une Europe compétitive et solidaire. Six ans plus tard, on ne peut pas dire que cet agenda ait été rempli. La nouvelle Commission doit s'appuyer sur un nouvel agenda social renouvelé qui ferait jeu égal avec les grandes orientations économiques. Le social ne peut se réduire à une série de tableaux de bord et de statistiques. **La nouvelle Commission devra mettre en place des actions pour une croissance durable et des emplois décents, et plusieurs initiatives pour plus de justice sociale** tout en rompant avec la logique mortifère de la déréglementation. Pour réconcilier les salariés avec l'Europe, il faut une Europe sociale forte concernant :

- **La lutte contre les discriminations**
- **La Responsabilité sociale des entreprises**
- **La santé et la sécurité au travail** : troubles musculo-squelettiques, les perturbateurs endocriniens, les substances cancérigènes, la poursuite de la directive « maternité », la révision de la directive temps de travail...
- **La sécurisation des parcours professionnels** : la flexicurité peut être un remède contre la crise. Consciente du caractère hétéroclite de la réglementation du travail, dans les États membres, la CFTC propose un « socle commun » pour le marché européen du travail qui allierait la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles (comme l'ANI de janvier 2013).
- **La promotion du modèle social européen dans la mondialisation** : les négociations sur le traité transatlantique rappellent que la promotion du modèle social européen est essentielle pour notre continent. Afin de ne pas avoir un « nivellement par le bas », l'UE doit promouvoir ses normes en matière sociale, environnementale, de santé et de sécurité dans ses accords de libre-échange. Cette promotion pourrait passer par la création d'un label de traçabilité sociale¹ afin de permettre aux consommateurs de faire ses achats en pouvant arbitrer entre prix, qualité et respect des droits fondamentaux des salariés.
- **Les restructurations** : la nouvelle Commission doit agir et prévoir un nouveau cadre pour les restructurations, conformément au rapport Cercas de janvier 2014.

¹ *Étude IRES – Traçabilité sociale « Un choix éthique » — février 2011

2.4. Accélérer le retour de la croissance par l'investissement

À l'occasion de cette table ronde, la CFTC rappellera son attachement à l'État Stratège et aux filières d'avenir. L'État doit encourager les entreprises innovantes et leur permettre l'accès à un financement pérenne. Résolument pragmatique et ouverte au dialogue, la CFTC formule plusieurs propositions pour encourager le retour de l'industrie en France et en Europe et ainsi créer de l'emploi :

2.4.1. Sur l'accès au financement pour les entreprises

Les besoins des entreprises en matière de financement et d'investissement interagissent avec le contexte économique et conjoncturel. La recherche et l'obtention d'un financement constituent ainsi une question essentielle.

Bpifrance affichait pour ambition de redonner une impulsion au tissu économique français en investissant 12 milliards d'euros d'ici à 2017 dans les entreprises en soutenant leurs projets de croissance. Si la CFTC considère que Bpifrance a bien remplacé, et de manière efficace, l'ancien OSEO, elle s'interroge sur les stratégies « tous azimuts » de l'organisme et sur l'articulation entre les décisions du siège et son déploiement sur le terrain.

Dans son rapport (janvier 2014) l'Observatoire du financement des entreprises s'interroge sur la productivité des investissements. En effet, l'effort d'investissement a concerné largement des investissements défensifs (renouvellement, mise aux normes), alors que l'investissement d'extension de capacité et d'introduction de nouveaux produits est resté limité.

La dégradation de la performance des entreprises pourrait également provenir **d'un manque d'innovation technologique, les dépenses de recherche et développement ayant été obérées par la baisse des marges. Le pacte de responsabilité, dans l'esprit de la CFTC, permettrait de restaurer ces marges et d'investir dans la R&D.**

2.4.2. Sur l'investissement dans les infrastructures

La CFTC est favorable au plan d'investissement de la CES et au NEWDEAL4EUROPE de la société civile. Ce plan prévoit que les investissements aillent en priorité aux secteurs de la transformation d'énergie ; à la réalisation de réseaux et d'infrastructures de transports ; à l'éducation et la formation ; au développement des réseaux à larges bandes ; à l'avenir industriel et en particulier aux PME qui respecteront les conventions collectives et les normes liées au développement durable ; aux services publics et privés ; aux infrastructures et logements pour personnes âgées et aux logements sociaux ; à une gestion durable de l'eau.

Fidèle à l'idée de l'État Stratège, la CFTC considère que ce plan de la CES doit également se décliner au niveau de l'État français. Les programmes « Investissements d'avenir » ainsi que les 34 plans de la France industrielle constituent un pas dans ce sens et doivent faire l'objet d'une évaluation et d'un suivi réguliers.

La CFTC croit au potentiel de la transition énergétique et juge nécessaire que cet investissement puisse porter sur la rénovation des bâtiments, le transport durable, ou encore l'aide financière aux entreprises pour réaliser la transition énergétique.

2.4.3. Sur la politique industrielle européenne

Pour la CFTC, l'enjeu stratégique de réindustrialisation doit impérativement être pris en compte dans les politiques publiques de l'UE.

Les restructurations ont été trop nombreuses ces dernières années. Pour répondre à cette vague inquiétante et source de souffrance pour des millions de travailleurs, **la CFTC réclame le renforcement du cadre juridique en matière d'information et de consultation des travailleurs et de leurs organisations, la garantie de formation et d'éducation et un cadre de mesures d'accompagnement spécifiques.** (Modèle de l'ANI sécurisation de l'emploi)

Autre levier à activer au niveau européen : La transition verte (plan CES), qui peut constituer une chance pour l'industrie européenne à la préservation de l'emploi.

2.4.4. Sur la politique commerciale européenne

Concernant la politique commerciale européenne, la CFTC estime que l'Europe ne peut être la naïve de la mondialisation.

Elle est opposée à tout affaiblissement des instruments de défense commerciaux. Elle souhaite le renforcement de la sécurité des produits, de la surveillance du marché et des contrôles aux frontières, afin de protéger les entreprises européennes contre la concurrence déloyale (notamment des produits non conformes à la réglementation). C'est aussi le sens du projet de traçabilité sociale porté par la CFTC.

L'Europe en tant que prescriptrice au niveau mondial, devrait, selon la CFTC, avoir une position beaucoup plus claire sur le pacte transatlantique. L'UE doit promouvoir son modèle social dans l'ensemble de ses accords et demander le principe de réciprocité.

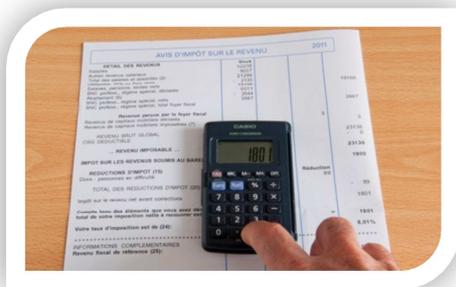
2.5. Garantir le pouvoir d'achat par une rémunération équitable

2.5.1. Les propositions CFTC sur la rémunération

Considérant que le coût du travail dans le privé constitue un frein à la compétitivité des entreprises, et dans le public une charge pour les finances de l'État, une tendance se dessine depuis plusieurs années selon laquelle il serait préférable de parler de rémunération globale plutôt que de salaire. La nuance est de taille dans la mesure où la notion de rémunération globale intègre des éléments non soumis à prélèvements sociaux (participation et intéressement, plans d'épargne entreprise, tickets-repas, chèques vacances...). Si pareille pratique permet de diminuer le coût du travail pour l'entreprise, elle entraîne une baisse du pouvoir d'achat des salariés et diminue les ressources de la protection sociale et de l'Etat, tout en ralentissant la consommation des ménages et les investissements publics, sources de croissance.

La CFTC n'est pas opposée à l'existence de rémunérations annexes à partir du moment où elles ne se substituent pas aux salaires et à la négociation annuelle obligatoire qui restent le meilleur moyen de lutter contre la paupérisation. La CFTC préconise donc que tout accord de participation et d'intéressement soit précédé par un accord salarial.

Pour la CFTC, un moyen d'endiguer la paupérisation de la société française consisterait à **élaborer un revenu de dignité**, revenu qui permet à un salarié et à sa famille de subvenir à ses besoins élémentaires (logement, alimentation, habillement, transports, santé), mais aussi, aux dépenses qui lui ouvrent l'accès à la culture. Il s'agit bien d'un revenu et non d'un salaire, car tous les revenus de substitution comme les allocations familiales y seraient intégrés. Début 2008, un groupe de travail de la CFTC a tenté de définir le montant de ce revenu de dignité. Pour ce faire, il a estimé les dépenses d'une famille fictive composée de deux adultes et de deux enfants en bas âge, et habitant la périphérie d'une grande ville. Il est parvenu à un budget total d'environ 3 300 euros.



Credit photo : B. Couéard

Enfin, la CFTC considère que le SMIC est un filet de sécurité qui doit être harmonisé au niveau national. De ce fait, elle s'oppose à toute réforme du SMIC qui prendrait compte de la région, du secteur d'activité, de l'âge... Pour la CFTC, toute segmentation du marché du travail est stigmatisante.

2.5.2. Les propositions CFTC sur la participation

Le partage des richesses a, depuis les premières lois sur la participation et l'intéressement, été considéré comme une priorité pour la CFTC. Elle a toujours veillé à ce que son approche ne soit pas que financière. Elle revendique également que les salariés, mais aussi, l'ensemble des acteurs économiques concernés soient associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, afin de déboucher sur un véritable projet de société. Aussi, la CFTC souhaite-t-elle que la négociation sur la réforme du partage des richesses entre partenaires sociaux – si elle s'ouvre un jour – ou, à défaut, la loi soit l'occasion de renouer avec les fondamentaux de la participation.

Pour la CFTC, c'est bien du partage du résultat dont on parle. La CFTC demande que le rapport de force dans le partage des bénéfices soit revu en prenant en compte la contribution à la création de

richesses, la fidélité à l'entreprise et la prise de risque réelle : la CFTC considère que le salarié qui, s'il perd son emploi perd tout, prend davantage de risque que l'actionnaire, qui peut répartir son investissement dans divers produits financiers.

Elle estime que l'entreprise doit pouvoir déroger à la règle des trois tiers pour mieux assurer sa pérennité et pour croître. Dans ce cas, des attributions gratuites d'actions doivent pouvoir être accordées aux salariés à titre de compensation.

La culture du partage du pouvoir ne se décrète pas, mais la loi peut l'accompagner. En particulier au niveau du Conseil d'Administration, la CFTC propose qu'un tiers des sièges et des droits de vote soient accordés aux représentants du personnel élus démocratiquement par l'ensemble des salariés du groupe. Il s'agit d'un objectif à atteindre dans les meilleurs délais.

La CFTC propose une représentation unique (un tiers du CA) avec un mode d'élection démocratique : un salarié, une voix (quel que soit le nombre de titres détenus), avec possibilité à toutes les organisations syndicales de présenter des personnes à cette élection. La compétence des candidats pour occuper ce poste devrait être détaillée.

La CFTC propose d'instaurer progressivement l'obligation de participation aux résultats dans toutes les entreprises afin de rétablir des situations socialement injustes, et pour peser en faveur d'une culture économique nationale.

2.6. Rénover notre politique de santé

2.6.1. Stratégie nationale de Santé : la CFTC restera vigilante

L'année 2014 a été marquée par deux événements majeurs dans le domaine de la santé : le lancement de la Stratégie nationale de Santé et un Plan d'économie de 10 milliards d'euros supporté par l'Assurance maladie sur 3 ans. Dans un souci d'articulation, des politiques publiques en matière de santé, le gouvernement avait annoncé qu'un volet financier comprenant le plan d'économie du Pacte de responsabilité serait adjoint à la future Stratégie nationale de Santé. Or, dans un contexte budgétaire contraint, la loi santé, présentée par la ministre des Affaires sociales et de la Santé ne précise pas les moyens qui lui seront consacrés, ni les économies qu'elle pourrait engendrées.

La CFTC acte la désarticulation du Plan avec la Stratégie nationale de Santé. Le plan ressemble donc davantage à un plan de rigueur classique qu'aux prémices d'une réforme plus profonde du système de santé. Pour la CFTC, signataire du relevé de conclusion du Pacte de responsabilité, un plan d'économie n'est pas choquant si les gains d'efficacités en constituent la finalité. La question qui demeure est par quels moyens les atteindre ? Les gisements d'économies pointés par le gouvernement nous apparaissent légitimes, mais nous pensons qu'ils vont bientôt arriver à épuisement.

➤ Développement de l'ambulatoire

La CFTC est prête à accompagner le « tournant de l'ambulatoire », mais pas à n'importe quel prix. Il faudra veiller à ce que les articulations entre la médecine de ville et l'hôpital soient pleinement effectives afin d'éviter les cas de réhospitalisation. Le développement de l'ambulatoire nécessite une réadaptation des relations entre la médecine de ville et le secteur hospitalier. Il suppose également la diffusion et le partage d'information entre les professionnels de santé. Aussi, la CFTC demande certaines clarifications : dans la mesure où le développement de l'ambulatoire ne génère aucune économie si la main-d'œuvre de l'hôpital ne baisse pas en proportion de la baisse de recettes, quelles sont les solutions avancées par le gouvernement pour préserver les mêmes niveaux de recettes et d'emploi des établissements publics ?

➤ Maîtrise des prescriptions

Concernant, la maîtrise des prescriptions, la CFTC émet de sérieuses mises en doute sur la faisabilité et les sommes avancées. Comment l'État et l'Assurance-maladie peuvent-ils procéder pour contrôler les prescriptions des professionnels de santé ?

Il est évident de rappeler que certains actes d'imageries (IRM ostéo-articulaires) et des analyses médicales présentent un coût important pour l'Assurance maladie. Néanmoins, ce n'est pas la pertinence de ces actes qui doit être mise en cause, mais bien leur répétition qui doit être encadrée. Répétition qui nous tenons à le rappeler est principalement engendré par un déficit de coopération entre les professionnels de santé et les effets pervers du paiement à l'acte aussi bien que par l'absence de dossier médical personnalisé.

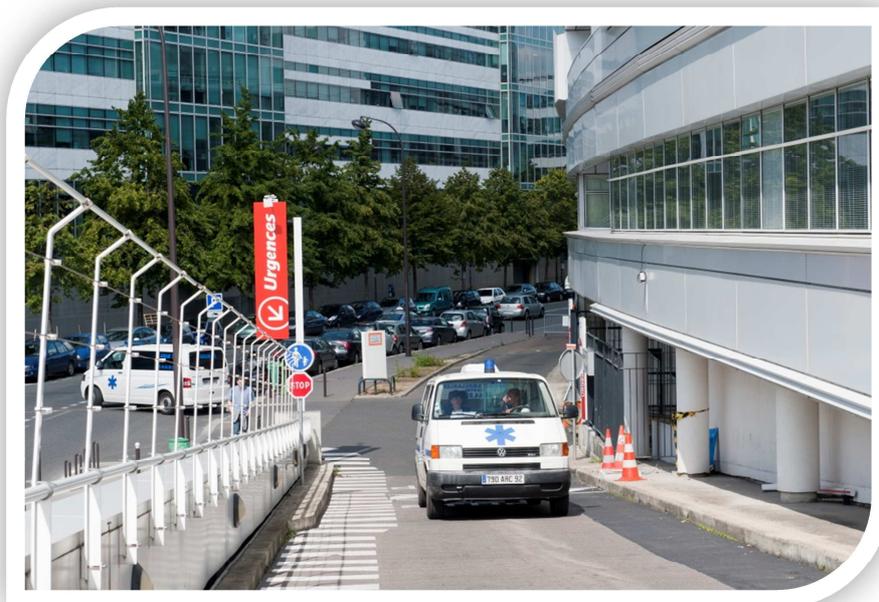
➤ Baisse des prix pour les produits de marque comme pour les génériques

Concernant la baisse des prix pour les produits de marque comme pour les génériques, la CFTC est favorable à ce type de mesures, bien qu'elles aient été maintes fois pratiquées. En revanche, la CFTC

souhaite également protéger les emplois nationaux et éviter tout risque de chantage à la « délocalisation » ou à « la restructuration » provenant de l'industrie pharmaceutique.

➤ *Service public hospitalier*

Concernant, le service public hospitalier, la CFTC appelle à une certaine forme de discernement sur la question des intérimaires. Pour des cas particuliers comme les anesthésistes le plafonnement des rémunérations est justifié. En revanche, la CFTC s'oppose à la fermeture des maternités et des services de chirurgie au sein des petits hôpitaux qui ne peuvent uniquement fonctionner que grâce au recours d'intérimaires.



Credit photo : B.Gouédard

Pour toutes ces raisons, la CFTC espère que le gouvernement parviendra à mettre en œuvre son plan sans toucher à la qualité des soins ni aux investissements privés et publics nécessaires dans le domaine de la santé. Dans l'esprit du Pacte de responsabilité, la CFTC entend être un partenaire responsable de l'adaptation de notre système de santé en privilégiant l'efficacité, la prévention et l'accès aux soins. Si le plan ne devait pas atteindre ses objectifs, la CFTC refuserait un retour à la logique du rabotage (franchise, déremboursement). On ne peut continuer à rogner sur les dépenses sans en faire basculer une partie sur les complémentaires ou les assurés, ce qui n'est pas sans nous interroger sur le changement de paradigme de notre système de protection sociale.

➤ *Développement de la politique de prévention et de santé publique*

La Stratégie nationale de Santé implique de revenir sur la logique actuelle de notre système de santé qui a d'abord été pensé pour soigner. La prévention constitue, en effet, le parent pauvre du système de santé. L'investissement dans la prévention doit être massif. Ce changement de paradigme apparaît essentiel si nous ne voulons pas être condamnés à contribuer pour de nouveaux médicaments et des dispositifs médicaux toujours plus onéreux, sans pour autant contenir le nombre de personnes malades. Cette approche préventive sur la santé permettra de réduire en amont les facteurs de risques des pathologies chroniques (cancers, pathologies cardio-vasculaires-diabète).

La CFTC considère que les politiques de prévention et de santé publique ne sont pas assez développées. Pour la CFTC plusieurs niveaux d'information doivent être assurés :

- une information sur l'organisation du système de soins en France ;
- l'éducation à la santé à promouvoir dans le cadre de l'enseignement scolaire ;
- la prévention et sensibilisation tout au long de la vie ;
- le dépistage, qui tout en relevant de l'action médicale, ne doit pas être inconnu du public.

Il convient également de mettre en œuvre un parcours de prévention et de dépistage de la naissance à la fin de vie pour tous. La médecine scolaire doit redevenir un acteur institutionnel de premier plan afin d'assurer des missions de prévention, d'information et d'éducation.

La CFTC est consciente que cette politique ambitieuse de prévention nécessite de s'attaquer une bonne fois pour toutes « aux rentes de situation de certains acteurs », notamment celle du lobby de l'industrie agroalimentaire, responsable de la commercialisation du Red bull et de l'opposition à l'interdiction de la publicité sur la malbouffe dans et à proximité des établissements scolaires.

Faire de la prévention le nouveau socle de la politique de santé nécessite d'aborder ces questions de manière transversale. A ce titre la CFTC se réjouit que le futur projet de loi santé instaure un comité interministériel pour la santé, qui ne devra toutefois pas devenir « une coquille vide » !

Comme l'a indiqué la ministre de la Santé fin juin, une politique de prévention efficace passe par la réhabilitation des acteurs sociaux pour promouvoir la santé en milieu professionnel.

2.6.2. Santé, sécurité au travail et améliorations des conditions de travail

Concernant la problématique de la santé au travail, et plus largement les problématiques de santé publique, plusieurs axes devront être abordés lors de l'édition 2014 de la conférence sociale, pour la CFTC :

➤ *L'identification de l'origine professionnelle des maladies comme enjeu de santé publique*

Aujourd'hui, les maladies professionnelles sont partiellement reconnues. Pour la CFTC, il est nécessaire que les maladies professionnelles soient reconnues dans leur totalité, afin d'améliorer la prévention de certaines maladies. Pour cela, il est possible :

- d'étendre la liste des maladies professionnelles qui bénéficient d'une présomption d'imputabilité aux conditions de travail, ou d'étendre le dispositif de reconnaissance hors tableau.
- De supprimer l'exigence d'une séquelle. En effet, rien ne justifie que la reconnaissance d'une maladie professionnelle soit subordonnée à des traces d'une certaine gravité durables et irréversibles sur la santé. La seule condition doit être l'existence d'un lien avec le travail.
- Rendre obligatoire la négociation sur la prévention du stress (l'ANI de 2008 n'oblige pas les entreprises à négocier).

➤ *La traçabilité des expositions aux facteurs de risques professionnels comme enjeu de santé publique*

Une expérimentation sur la traçabilité des expositions professionnelles avait été lancée, mais peu d'entreprises se sont portées volontaires. Elle a donc été abandonnée. La CFTC le regrette, car elle aurait permis de construire un système de recueil de données sur les agents chimiques classés

« cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques », sur les conditions d'exposition à ces agents dans un contexte professionnel et sur les mesures de prévention appropriées à mettre en place. De ce fait, cette traçabilité aurait permis d'identifier l'origine professionnelle des maladies et d'assurer un suivi médical post-professionnel lorsque les travailleurs ont été exposés à des dangers à effets différés.

L'Etat doit s'engager pour que le prochain Plan santé au travail soit prioritairement axé sur la prévention primaire, c'est-à-dire celle qui consiste à supprimer les conditions de l'exposition des travailleurs aux dangers liés au travail. La traçabilité des expositions est pour la CFTC le seul moyen de rendre effectif le droit à la santé et à la sécurité au travail.

➤ *La qualité du travail comme enjeu de santé publique*

Pour la CFTC, il faut réintroduire le débat sur la réalité du travail au sein de l'organisation du travail et se garder de dissocier la question de la qualité de celle du bien-être. Pour cela, la création de lieux de discussion dans l'entreprise avec la participation des salariés semble intéressante. Le CHSCT pourrait être ce lieu, mais il doit être réformé.

La CFTC propose également de renforcer le nombre d'heure de délégation et de formation des membres de CHSCT dans les petites entreprises, de plus de 50 salariés, afin qu'il dispose du temps des connaissances nécessaires pour intégrer toutes les problématiques.

➤ *Favoriser le maintien au travail des travailleurs atteints de maladies chroniques*

Lorsqu'une personne atteinte d'une maladie chronique est en capacité de travailler, elle doit avoir la garantie d'une insertion professionnelle comme toute autre personne. L'arsenal juridique existe, mais pourtant les résultats sont notoirement insatisfaisants. La formation des managers est souvent donnée comme solution au problème, mais pour la CFTC cette mesure est insuffisante.

La CFTC préconise d'étendre aux maladies chroniques, le dispositif prévu par la loi du 11 février 2005. Ce dispositif rend obligatoire la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés dans les branches professionnelles et dans les entreprises, afin de mettre en place des mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi. Une négociation obligatoire du même type pour les maladies chroniques semble indispensable pour la CFTC.

Pour finir, la CFTC demandera à l'État de s'engager pour faire évoluer les barèmes d'indemnisations des AT et des MP, qui sont aujourd'hui dépassés. L'évolution des barèmes d'indemnisation permettra non seulement de sécuriser les processus de gestion de la branche, mais il permettra aussi d'assurer plus de justice sociale.

2.7. Le dialogue social dans le processus de réforme de l'action publique

Deux projets de loi portant sur une « nouvelle organisation territoriale de la République », ont été présentés en Conseil des ministres le mercredi 18 juin, et s'axent sur trois piliers : plus d'efficacité économique pour les régions (avec 14 régions), moins de compétences pour les départements et des intercommunalités plus vastes. En premier lieu, la CFTC déplore qu'il n'y ait pas eu de consultation préalable. Ce faisant, la CFTC n'est pas opposée au principe même de réforme territoriale. Mais celle-ci sera « réussie » si et seulement si le « pilotage » se déroule dans le dialogue et l'accompagnement des agents.

La CFTC émet en revanche quelques réserves et quelques propositions :

- **sur les économies engendrées par une telle réforme territoriale** : selon les prévisions du gouvernement, cette réforme pourrait faire économiser plus de 10 milliards à l'État, d'ici cinq à dix ans, soit 5 % du budget total (250 milliards d'euros) des collectivités. Certains experts annoncent même que l'économie ne représenterait que 1 euro par citoyen ! Face à ce constat, la CFTC se retrouve inquiète face à un possible désengagement de l'État et à une logique purement financière réalisée au détriment du service public.
- **Sur le sort des agents de la fonction publique territoriale** : la CFTC déplore que la situation des 1,7 million d'agents de la fonction publique territoriale ne trouve que peu d'échos tant au niveau de leur affectation, de leur qualité de vie au travail, que de leur carrière et leur rémunération. Elle regrette que les volets social et humain soient cruellement absents des projets de loi présentés le 18 juin. Les agents sont inquiets quant aux possibles mobilités forcées, à la mutualisation, au gel des carrières et aux conséquences de la fusion des régions. La CFTC demande que l'État veille à maintenir les conditions de leur exercice afin d'avoir un service public de qualité.
- **Sur la répartition des compétences entre intercommunalités/régions/départements** : cette réforme consacre le triptyque État, grandes régions et intercommunalités : la CFTC n'est pas opposée à cette modernisation si elle sert le Bien commun, mais restera vigilante à ce qu'elle ne crée pas des inégalités territoriales.

La CFTC, fidèle à son projet de Statut du Travailleur, estime que cette réforme territoriale pourrait :

- **Être l'occasion d'une véritable sécurisation et dynamisation des parcours des agents de la fonction publique territoriale.** Une dynamique qui résulterait d'un accompagnement renforcé et ciblé pour ces agents via une GPEC efficace avec des outils adaptés. Dans cette logique, les mobilités induites par la réforme devront être choisies et concertées avec les agents (conciliation des temps de vie, aides à la mobilité, conduite du changement).
- La CFTC rappelle qu'une majorité des fonctionnaires territoriaux étant des femmes, les changements entraînés par la réforme devront, pour ces dernières, être source d'opportunités et d'épanouissement. En effet, les fonctionnaires femmes occupent le plus souvent des postes peu qualifiés et peuvent subir ces mobilités (notamment en matière de conciliation des temps de vie). Par ailleurs, quid du sort des contractuelles, pourtant essentielles (assistantes familiales) dans ce processus de réforme ?
- Permettre la création de nouveaux moyens pour le dialogue social dans les collectivités avec de nouveaux droits pour les représentants du personnel de la fonction publique territoriale.

Pour la CFTC, l'accompagnement de cette réforme doit se faire dans la concertation de manière à la fois déconcentrée (la CFTC suggère d'ailleurs que l'on associe de manière étroite les CESER), mais aussi au plus haut sommet de l'État afin d'avoir une idée sur l'architecture globale de cette réforme.



Crédit photo : BD.George

Cette réforme pourrait être l'occasion d'un véritable renouveau économique et social si elle est bien menée avec des régions fortes qui pourront définir les orientations en matière de développement économique.

Si la CFTC en vertu du principe de subsidiarité, croit à l'affirmation des territoires et à l'État déconcentré, elle croit également à la coopération entre les différentes fonctions publiques. Ces dernières devront trouver des synergies et relever des défis communs avec deux objectifs en tête : la qualité du service rendu et le bien-être des agents. Enfin, la CFTC souligne que l'État demeure le garant du Bien commun et insiste sur l'impératif de cohésion sociale qui doit également présider à cette réforme.

Délégation CFTC pour les tables rondes



Amplifier l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en difficulté

Yves RAZZOLI, membre du bureau confédéral en charge de l'emploi

Accompagné par Christian PARISOT, Secrétaire général du Syndicat national CFTC Pole Emploi



Assurer le passage de l'école à l'insertion professionnelle des jeunes

Jean-Pierre THERRY, Conseiller confédéral en charge de la formation

Accompagné de Laurence ROGER, Présidente du Syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC-CFTC)



Développer un agenda économique et social pour la croissance et l'emploi en Europe

Pierre-Jean COULON, Secrétaire confédéral, en charge de l'Europe et de l'international

Accompagné d'Yves CLÉMENT, Conseiller Europe



Accélérer le retour de la croissance par l'investissement

Joseph THOUVENEL, Vice-président de la CFTC, en charge des dossiers économiques

Accompagné de Serge BRU, conseiller politique



Garantir le pouvoir d'achat par une rémunération équitable

Jean-Michel CERDAN, Secrétaire confédéral, en charge des conditions de travail et du logement

Accompagné de Patrick POIZAT, secrétaire général adjoint



Rénover la politique de santé

Pascale COTON, Secrétaire générale de la CFTC

Accompagné de Christine LECERF, membre du Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie (HCAAM)



Le dialogue social dans le processus de réforme de l'action publique

Frédéric GOUSSET, Conseiller fédéral FNACT CFTC

Accompagné de Denis LEFEBVRE, Président de la FAE CFTC et Jean Marie TAUZIEDE, Conseiller fédéral CFTC Santé & Sociaux

Contact presse : Laëtitia Barthelemy – 01 73 30 43 54 – 06 33 26 08 71 – presse@cftc.fr