Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

Conférence de presse CFTC

Vers un nouveau contrat social dans un monde en bouleversement

Mars 2015

SOMMAIRE

LE MOT DU PRESIDENT 3

DIALOGUE SOCIAL - MISE EN PLACE D'UN COMITE PERMANENT DU DIALOGUE SOCIAL ET PRISE EN COMPTE DES REALITES HUMAINES LIEES A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, DES INCONTOURNABLES POUR LA CFTC 4

1. *La mise en place du Comité paritaire permanent du dialogue social* 4
2. *Projet de loi sur le dialogue social : les réalités humaines de chaque entreprise doivent être prises en compte* 5

MISSION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE : L'EVALUATION ET LES PROPOSITIONS DE LA CFTC 7

1. *Le diagnostic de la CFTC* 7
2. *Les propositions de la CFTC* 8

BILAN ANI SECURISATION DE L'EMPLOI 10

1. *Le difficile déploiement de la complémentaire santé* 10
2. *Bilan des accords de maintien dans l'emploi et PSE* 12
3. *Bilan de l'ANI sur le temps partiel : un accord détricoté* 14

RETRAITES COMPLEMENTAIRES : SAUVEGARDER LES REGIMES DE MANIERE JUSTE, EQUITABLE ET DURABLE 16

1. *Les mesures envisageables pour la CFTC* 16
2. *Les mesures rejetées par la CFTC* 17

CHOMAGE : INTERMITTENTS ET DROITS RECHARGEABLES 18

1. *Les intermittents du spectacle* 18
2. *Les droits rechargeables* 19

PRIME D'ACTIVITE : LES POSITIONS DE LA CFTC 20

1. *Les points restant à déterminer dans le cadre du débat parlementaire* 20
2. *Les positions de la CFTC* 20

ELECTIONS PROFESSIONNELLES SECOND CYCLE ELECTORAL : QUELQUES RESULTATS ET PROGRESSIONS SIGNIFICATIVES 22

LE MOT DU PRESIDENT

« Plus que jamais, les sciences dites économiques semblent n'avoir de scientifiques que le nom. Qui peut dire et prédire aujourd'hui, la provenance comme la destination des baisses conjointes du pétrole, des taux et de l'Euro ? Alignement aléatoire et sans lendemain des planètes ? Signes avant-coureurs d'une sortie de crise, d'un retour durable d'une croissance vertueuse, parce que synonyme d'investissements, de consommation et, in fine, d'emplois ? On entend, on lit tout et son contraire sur le sujet !

C'est dans ce contexte marqué par l'incertitude, par l'apparente difficulté à se projeter dans un avenir autre qu'immédiat, que les partenaires sociaux appréhendent les dossiers socio-économiques « structurants » de la période. Qu'il s'agisse des retraites complémentaires, des modalités de mise en œuvre du compte pénibilité ou encore de la modernisation du dialogue social, le présent dossier de presse illustre bien le tropisme gestionnaire et court termiste du moment. On bouge les curseurs, un peu vers la droite, un peu vers la gauche. On échange un peu de ceci contre un peu de cela. Sur chacun de ces dossiers, la CFTC s'efforce de défendre au mieux les intérêts des salariés. Elle le fait avec ses valeurs, ses spécificités. La partie patronale elle, entend défendre l'entreprise. Rien que de très normal en somme ! Mais disposons-nous, pour ce faire, des grilles de lecture, de compréhension du monde adaptées aux mutations profondes en cours et plus encore à venir ? Les éternels leviers sur lesquels nous agissons en bons gestionnaires suffiront-ils encore longtemps à préserver les droits anciens à défaut d'en conquérir de nouveaux ? Combien de chômeurs, de précaires avant d'interroger la pertinence sinon la légitimité d'un système « à la française » que les partenaires sociaux ménagent faute de le pérenniser ?

Syndicat de construction sociale depuis bientôt 100 ans, la CFTC sait que pour construire, il faut parfois d'abord déconstruire. Quand elle initiait il y a 10 ans son statut du travailleur, elle actait sans s'en réjouir la fin de l'emploi à vie. Consciente de la fragilisation des entreprises, de la réduction de leur cycle de vie, elle promouvait pour sécuriser les parcours de vie des droits attachés à la personne. 10 ans plus tard, le compte personnel formation, le compte pénibilité ou encore les droits rechargeables lui donnent raison. Jusqu'au Premier ministre qui annonçait il y a peu, dans le cadre de l'agenda social 2015, une concertation sur les « comptes sociaux individualisés » !

C'est dans cet esprit de rupture pour mieux reconstruire que la CFTC aborde et prépare son congrès confédéral de novembre prochain. Avec ses délégués issus de tous les territoires et de tous les secteurs professionnels, elle explorera les voies et moyens d'une adaptation du monde du travail à ces changements lourds de menaces, mais aussi d'espoir que nous avons devant les yeux pour peu que l'on veuille bien s'extraire, ne serait-ce que momentanément, de l'ultra court terme et de l'urgence qui le gouverne. La transition énergétique, l'accélération des progrès du numérique (imprimantes 3D) et la révolution robotique (des entreprises du futur sans salariés ou presque) ont commencé à reconfigurer le travail, les services publics, les structures économiques et plus généralement la vie quotidienne. Dans ces conditions, c'est le salariat lui-même comme mode dominant d'insertion professionnelle qui est en question. Refusant de subir, de laisser la définition de ces changements aux mains de quelques décideurs financiers et autres experts hermétiques au bien commun, la CFTC durant 4 jours de congrès définira et proposera un nouveau contrat social. »

DIALOGUE SOCIAL - MISE EN PLACE D'UN COMITE PERMANENT DU DIALOGUE SOCIAL ET PRISE EN COMPTE DES REALITES HUMAINES LIEES A LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, DES INCONTOURNABLES POUR LA CFTC

Après quatre mois de négociation, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur un texte. Ne pas aboutir à un accord, ne remet pas en cause la pertinence du dialogue social ou la compétence de ses acteurs. Ces derniers, en n'aboutissant pas, ont tout simplement exercé leur liberté. Si le dialogue social à la française a plusieurs fois eu l'occasion de faire preuve de son efficacité notamment depuis 2012, il a aussi montré ces dernières semaines qu'il était perfectible, sur le fond, sans doute, sur la forme à l'évidence.

1. La mise en place du Comité paritaire permanent du dialogue social

Depuis des années, la CFTC n'a de cesse de revendiquer la création d'une instance permanente siégeant dans un lieu neutre qui pourrait être le CESE. **Un Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social** qui pourrait être une réponse aux difficultés rencontrées en matière d'organisation des négociations.

Ce Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social permettrait de traiter tous les sujets de discussions, de concertations ou de négociations concernant les partenaires sociaux, et ce dans un contexte neutre, libre et dépassionné. Il serait composé de commissions permanentes (ex. : emploi, protection sociale, formation…) ou temporaires selon les besoins.

Des commissions au sein desquelles seraient représentés chacun des partenaires sociaux et qui permettraient de murir les différents sujets avant, d'ouvrir une négociation. Un gage de plus grande efficacité sur la forme et une approche plus efficace sur le fond. En amont d'un accord, il reviendrait aux partenaires sociaux d'étudier l'ensemble de la problématique en s'appuyant, si nécessaire, sur des organismes, des spécialistes ou des acteurs de l'économie et du social afin de s'approcher au mieux d'un constat partagé, et ce pour coller au plus près des réalités. La CFTC propose dans cette phase de délibération, des auditions d'acteurs divers concernés par le thème de l'accord. Après la conclusion d'un accord, le comité permanent du dialogue social pourrait devenir l'interlocuteur privilégié des parlementaires afin de faciliter si nécessaire sa transposition dans la loi.

Cette logique de fonctionnement s'appliquerait également au suivi de l'accord, de la loi et des décrets d'application. La nouvelle instance serait en permanence irriguée par les retours venant des branches et des entreprises. Elle pourrait examiner, dynamiser les conditions du dialogue social dans ces mêmes branches, dans ces mêmes entreprises, observer, analyser les dysfonctionnements, encourager, diffuser les bonnes pratiques…

Le Président de la République a évoqué, lors de ses vœux aux partenaires sociaux, **un changement de méthode concernant la grande conférence sociale annuelle**. Plutôt que de se concentrer sur deux jours, celle-ci pourrait désormais se décliner en différents temps forts, répartis de façon plus homogène sur l'année et traitant de thématiques plus resserrées. **La CFTC n'y voit pas d'inconvénient. Elle a dit et redit que le problème n'était pas la conférence elle-même, mais ce qu'il se passait ou pas entre deux conférences**. Si cette formule devait être retenue, la CFTC propose qu'un des premiers temps forts soit consacré à la redéfinition de la méthode du dialogue social national interprofessionnel en France. En effet, le concept de Comité Permanent du Dialogue

Social, revendiqué par la CFTC, est une réalité dans de nombreux pays de l'Union européenne où la démocratie sociale est forte et la recherche d'un consensus entre gouvernement, patronat et syndicats est une constante.

2. Projet de loi sur le dialogue social : les réalités humaines de chaque entreprise doivent être prises en compte

Concernant les orientations présentées par le Premier ministre fin février concernant le dialogue social, la CFTC attend plus de précisions quant au futur projet de loi.

Pour la CFTC, la réalité des pratiques du dialogue social à l'échelle de l'entreprise renvoie certes à des critères objectifs, juridiques tels que les effectifs, par exemple, qui conditionnent les règles applicables. Cette réalité renvoie également à l'histoire et à la culture de chaque entreprise. Dès lors, élaborer de nouvelles normes censées s'appliquer à tous selon des critères qui ne prennent pas en compte ces spécificités, comporte toujours le risque du rejet par certains. La CFTC privilégie aujourd'hui les solutions qui minimisent ce risque, et attend de cette future loi :

- qu'elle généralise le dialogue social en élargissant sa pratique à toutes les entreprises. Un élargissement qui doit s'accompagner pour toute entreprise d'une meilleure reconnaissance du fait syndical comme de ses acteurs ;
- qu'elle optimise les conditions et moyens du dialogue social, sachant que cette volonté d'optimisation peut conduire à la simplification, mais certainement pas à l'appauvrissement de ces moyens ;
- qu'elle laisse à partir d'un socle commun aux acteurs de l'entreprise, par la négociation, une large part d'autodétermination de ces conditions et moyens.

Au regard de ces attentes, la CFTC ne peut qu'adhérer à la perspective de voir se créer **pour les entreprises de moins de 11 salariés,** une instance de dialogue social. Rien ne justifie en effet que des millions de salariés soient privés de représentation. Concernant la forme de cette représentation,

la CFTC a toujours préféré une instance extérieure à l'entreprise de type **"commission régionale paritaire et interprofessionnelle", ce qui semble être, aujourd'hui, envisagé.** Pour la CFTC, chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel doit être représentée au sein de ces commissions afin que les acteurs locaux bénéficient de leur expérience et de leur savoir-faire. Concernant les attributions de ces commissions régionales, au-delà du rôle de conseil aux salariés, d'information et de concertation notamment sur l'emploi, la formation et la GPEC, la CFTC souhaite y ajouter un rôle de médiation afin de prévenir des conflits et leur donner la possibilité de proposer des œuvres sociales.

Dans les entreprises de plus de 50 à 300 salariés, la CFTC n'est pas opposée à un regroupement des instances actuelles.

La CFTC ne repousse pas l'hypothèse d'un relèvement de seuil jusqu'à 300 salariés. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, la CFTC est favorable à la mise en place d'une DUP pouvant intégrer le CHSCT. En revanche, l'éventualité de cette intégration ne se conçoit que **si la totalité des prérogatives, missions et moyens des instances actuelles sont maintenues.** L'enjeu de la santé au travail des salariés confronté notamment à des organisations en bouleversements est trop important pour imaginer un quelconque appauvrissement des moyens relatifs à la préservation de la santé des travailleurs.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés qui ont des établissements, la CFTC souhaite la mise en place d'un CHSCT central afin de traiter des problèmes transversaux concernant l'ensemble des établissements impactés.

C'est en effet dans les entreprises où il existe plusieurs implantations territoriales que les choses se compliquent. Pour preuve, les différentes versions du texte soumis à accord lors de la négociation sur la modernisation du dialogue social, ne réglaient pas de façon opérationnelle, la question des établissements distincts. Si l'efficacité du dialogue social est visée, il ne faut pas ignorer que de nombreux problèmes se vivent et se résolvent localement par une bonne connaissance des situations de travail et des acteurs. Il en va ainsi des questions collectives d'organisation du travail, de sécurité et de santé au travail comme des questions ou situations plus personnelles. Pour cette raison, la CFTC n'imagine pas que des établissements rattachés à de grandes entreprises puissent être dépourvus d'instances représentatives du personnel. D'autant que ces établissements peuvent être de taille conséquente. **Dès lors, la CFTC préconise que les acteurs reconfigurent eux-mêmes, par la négociation et par l'accord, leurs instances. Il leur reviendrait dans ce cas de trouver le plus juste équilibre entre rationalisations des missions et moyens au niveau central et préservation au niveau local d'une forme de représentation garante des enjeux de proximité.**

Pour la CFTC, une organisation syndicale représentative dans au moins un établissement doit avoir de droit un poste au niveau central.

Afin de simplifier pour rendre au dialogue social toute sa vitalité, la future loi prévoit de regrouper les obligations de négociation tout en laissant la possibilité, par accord d'entreprise, d'en préciser le découpage et la fréquence – annuelle, biennale, triennale. Pour la CFTC, il est important que **la négociation salariale reste annuelle**.

Le Gouvernement prévoit également de **valoriser les parcours de celles et ceux qui s'engagent comme représentants des salariés**. Dans ce cadre la CFTC a recommandé que les formations soient destinées aux élus, délégués syndicaux et aux militants syndicaux qui exercent un ou plusieurs mandats **dans ou en dehors de l'entreprise**. Pour la CFTC, la reconnaissance des acquis doit passer par une VAE aménagée (les compétences sont recensées dans une certification inscrite à l'inventaire), cette certification pouvant faire l'objet d'une co-validation par l'employeur et l'organisation syndicale du titulaire du mandat.

MISSION SUR LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE PREVENTION DE LA PENIBILITE : L'EVALUATION ET LES PROPOSITIONS DE LA CFTC

Le Premier ministre a confié une mission d'évaluation et de propositions sur la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité aux partenaires sociaux. Le rapport devrait être rendu au début de l'été et traitera notamment des problématiques suivantes :

- l'équilibre à trouver, entre la définition et le suivi individualisé de l'exposition aux facteurs de pénibilité identifiés et des appréciations plus collectives des situations de pénibilité, moins ciblées, mais plus simples à mettre en œuvre du point de vue des entreprises.

- l'impact économique, administratif, informatique et organisationnel de la mise en place du "compte pénibilité" au niveau de l'entreprise et la réduction des coûts.

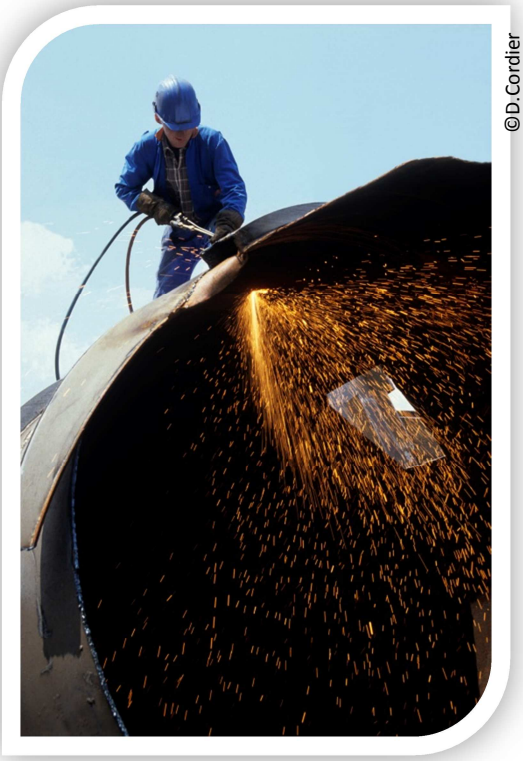
1. Le diagnostic de la CFTC

La complexité du dispositif résulte essentiellement de son caractère individuel et de la détermination de seuils précis pour chacun des facteurs de risques. Mais, la CFTC rappelle que l'individualisation du dispositif est une revendication patronale, lors de la négociation interprofessionnelle entre 2005 et 2008, qui voulait que la pénibilité se définisse par ses effets sur la santé pour chaque travailleur exposé à certains facteurs de risques. Cette définition visait à éviter pour le patronat la constitution d'un régime de retraite anticipée basé sur le métier ou bénéficiant à des travailleurs dont l'espérance de vie en bonne santé ne serait pas affectée par les conditions de travail (même si cela résulte de leurs caractéristiques individuelles). **C'est cette individualisation qui impose d'étudier les conditions d'exposition aux facteurs de pénibilité pour chaque travailleur, alors qu'en matière d'évaluation des risques professionnels l'administration, consciente de l'insurmontable complexité d'une telle approche, a opté pour le cadre plus large de l'unité de travail.**

La fixation de seuils précis, lesquels n'ont aucune justification scientifique pour la CFTC, ne vise qu'à limiter le nombre des bénéficiaires du dispositif, mais en rendant encore plus complexe l'étude de l'exposition aux facteurs de pénibilité pour les entreprises qui ne conçoivent pas de manière méthodique leurs postes ou leurs situations de travail. L'identification du dépassement des seuils oblige, dans certains cas (par exemple, les gestes répétitifs ou le port de charges lourdes), à une étude encore plus complexe que l'identification et l'analyse des risques professionnels. Cette complexité est renforcée par le fait qu'il faille apprécier le dépassement des seuils après application des mesures de protection collective ou individuelle, ce qui contraint à faire dépendre la pénibilité de l'efficacité de la prévention qu'il faut alors également évaluer.

Pour la CFTC, cette complexité ne peut pas être réduite par une simple estimation ou cotation, car cela reviendrait à privilégier le jugement de l'employeur, ce qui entrainerait un écart avec la réalité des expositions aux facteurs de risques professionnels. En outre, cela entrainerait un biais dans la prévention en privilégiant des mesures techniques censées réduire la pénibilité au détriment des mesures organisationnelles, d'une substitution des substances dangereuses par celles qui ne le sont pas, d'un changement des procédés ou des équipements de travail. Il faut aussi avoir à l'esprit que toutes les entreprises ne sont pas à jour de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et que la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité les renvoie à leurs propres négligences. Par exemple, dans les TPE, il n'existe aucune évaluation des risques professionnels pour plus de 8 salariés sur 10, à l'inverse, dans les entreprises de plus 500 salariés, cette évaluation existe pour plus de 8 salariés sur 10. Par ailleurs, la mise à jour du document unique n'est réalisée, selon les enquêtes, que pour 1 salarié sur 2 selon les médecins du travail. (DARES 2013)

2. Les propositions de la CFTC


©D.Cordier

Pour simplifier le dispositif, la CFTC souhaite passer par un retour à la logique du métier ou au moins à une référence au métier au travers, notamment, des qualifications et des classifications professionnelles. Les branches professionnelles pourraient s'accorder sur les métiers pour lesquels la pénibilité est susceptible d'être présente. Cela permettrait ensuite de limiter l'évaluation de la pénibilité à ces seuls métiers ou, encore plus simple, de présumer cette pénibilité sauf à ce que l'employeur démontre l'absence de pénibilité en raison de l'efficacité des mesures de protection mises en œuvre ou en raison de ses choix d'organisation du travail, de procédés, de substances ou d'équipements de travail. Mais la lettre de mission semble exclure cette approche par métier, qui semble pourtant judicieuse pour la CFTC.

Dans ce cas, une troisième approche peut être envisagée. Elle consisterait à prendre en considération l'unité de travail. Cette solution présente l'avantage d'avoir un cadre identique pour évaluer la pénibilité que pour évaluer les risques professionnels, ce qui est logique avec le fait que la pénibilité se définit comme l'exposition à un facteur de risque professionnel au-delà d'un certain seuil. La notion d'unité de travail est suffisamment souple pour s'adapter à toutes les situations qu'on peut rencontrer dans les entreprises.

La complexité de l'évaluation de la pénibilité résulte à la fois de son individualisation et de l'introduction de seuils minimums.

L'approche par unité de travail est plus pratique qu'une approche individuelle tout en ayant l'avantage de s'inscrire dans la réalité du travail, laquelle est objectivable par l'observation et par des mesures. Par ailleurs, cette approche est déjà familière de l'employeur, car elle est déjà pratiquée dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels. En outre, il est toujours possible lorsque c'est nécessaire d'individualiser cette approche, en le justifiant par l'organisation du travail ou par les résultats de la métrologie, afin d'écarter tel poste ou telle situation de travail de l'exposition à un facteur de risque professionnel.

En revanche, la définition de seuils précis par la réglementation rend la démarche d'évaluation forcément plus complexe et limite les possibilités de simplification. Par ailleurs, ces seuils précis peuvent entraîner des changements d'organisation du travail guidés uniquement par le souci d'éviter de reconnaitre la pénibilité. Or, de tels changements peuvent avoir des effets néfastes sur la qualité du travail et sur la performance de l'entreprise. Par conséquent, il serait souhaitable de supprimer ces seuils, qui n'ont d'ailleurs aucune légitimité scientifique. La pénibilité devrait être appréciée globalement compte tenu de l'ensemble des facteurs de risques et au travers du vécu des travailleurs concernés et de l'appréciation des personnes compétentes en matière d'identification des risques professionnels (personnes compétentes désignées par l'employeur, médecin du travail et équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail).

Concernant l'objectif de limiter l'impact économique, la CFTC recommande d'adopter la même démarche que pour l'évaluation des risques professionnels.

En se basant sur la démarche de prévention des risques professionnels, l'évaluation de la pénibilité ne générera pas de charges administratives et de coûts financiers supplémentaires. La déclaration de l'employeur ne ferait que reprendre les résultats de l'évaluation des risques professionnels dans chaque unité de travail en se focalisant sur les seuls facteurs de risques caractérisant la pénibilité et de l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

En se basant sur une présomption de pénibilité pour certains métiers, l'évaluation de l'absence de pénibilité serait limitée et ne concernerait pas tous les salariés de l'entreprise. Dans ce cas, le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité aura un coût limité.

En résumé

La CFTC a revendiqué la mise en place d'un dispositif de compensation de la pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites. Au-delà de l'aspect « contrepartie » au report de l'âge légal de départ en retraite, elle y a vu un pas de plus vers la généralisation de droits sociaux désormais attachés à la personne. C'est son « statut du travailleur » qui prend ainsi corps !

- Dans le cadre de cette mission d'évaluation et de propositions sur la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité, elle poursuit deux objectifs complémentaires :

1. contribuer à la définition d'un dispositif simple, juste et cohérent (la CFTC ne saurait accepter l'abandon d'un tel « marqueur social » pour des raisons prétendument techniques !)

2. Veiller à ce que le ou les dispositifs retenus ne conduisent pas à une inversion des valeurs et enjeux : la priorité reste d'éviter l'exposition des travailleurs aux dangers dans leur activité professionnelle !

En d'autres termes, le futur dispositif doit être pensé en cohérence, en complémentarité avec les obligations existantes (encore trop peu assumées par ailleurs) en matière d'évaluation des risques professionnels. Dans le cas contraire, la CFTC craint une incitation à privilégier au mieux la réduction, au pire la compensation des causes de la pénibilité plutôt que leur suppression (via l'organisation du travail notamment). À l'instar des mécanismes pervers conduisant au « droit à polluer », c'est un véritable droit à « porter atteinte à la santé des travailleurs » qui serait ici créé !

- Afin d'éviter cet écueil, la CFTC privilégie l'approche par métier de la pénibilité voire selon les cas par l'unité de travail. Ajoutée à cette première matrice, la nature des risques doit elle-même entrer en compte. On peut compenser, pas supprimer le travail de nuit et ses effets. On doit en revanche supprimer le recours aux produits toxiques !

- Sur la base des grilles de facteurs de risque et d'exposition à ces facteurs, grilles constituées au sein des branches (métiers) puis déclinées en entreprise (au plus près des unités de travail), c'est le principe de présomption de pénibilité qui prévaudrait alors. Une présomption qui entrainerait mécaniquement l'abondement du compte personnel de prévention de la pénibilité sauf à ce que l'employeur démontre l'absence de pénibilité en raison de l'efficacité des mesures prises dans la cadre de ses obligations en matière de prévention.

BILAN ANI SECURISATION DE L'EMPLOI

Les évaluations des ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi font l'objet de deux réunions paritaires les 30 mars et 8 avril 2015.

1. Le difficile déploiement de la complémentaire santé

Conformément à l'objectif défini par le Président de la République lors du congrès de la Mutualité à l'automne 2012, l'Accord **national interprofessionnel** (ANI) signé le 11 janvier 2013, prévoit notamment la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés à **l'horizon du 1er janvier 2016.** Après un passage devant le Conseil constitutionnel, la Direction de la Sécurité sociale (DSS) a opté pour **la recommandation.** Mais une fois encore, le **Conseil constitutionnel** n'a pas pleinement avalisé le mécanisme puisqu'il a censuré la modulation de taux du forfait social, ce qui a eu pour conséquence de vider le dispositif de son contenu.

Les partenaires sociaux sont donc confrontés à un **environnement « post-deuxième décision du Conseil constitutionnel »,** où domine l'incertitude dans l'application effective de la mutualisation des risques et des solidarités **sans réel outil fiscal ou juridique visant à inciter** les entreprises à rejoindre un accord de branche. Les parutions des décrets encadrant la recommandation ont certes levé quelques incertitudes quant aux contours du paysage de la protection sociale complémentaire en entreprise, mais ils n'en ont pas pour autant éclipsé les inquiétudes qui planent sur les modalités de mutualisation des risques.

1.1. Un point positif : la portabilité

La portabilité est généralisée à toutes les entreprises. Désormais, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des couvertures complémentaires santé et prévoyance pendant tout ou partie de sa période chômage.

Concernant **la durée de la portabilité**, la loi apporte véritablement trois améliorations :

- **la durée maximale de la portabilité** est augmentée de 3 mois (de 9 à 12 mois) ;

- cette durée est désormais « **appréciée en mois**, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois » et non plus en « mois entier ».

- **la durée de cette portabilité** n'est plus déterminée uniquement par la durée du « dernier contrat de travail ». Il est désormais possible de prendre en compte les CDD cumulés dans la même entreprise pour la détermination de cette durée.

La CFTC se réjouit de ces dispositions qu'elle portait depuis longtemps.

1.2. Les branches professionnelles s'emparent néanmoins de la question

Le processus de généralisation privilégie le niveau de la branche et n'envisage de *« descendre »* au niveau de l'entreprise que de façon subsidiaire si aucun accord de branche n'a été trouvé au 1er juillet

2014. Malheureusement, à cette date peu de branches avaient négocié un accord, alors que 250 d'entre elles étaient dépourvues de régime frais de santé. Les partenaires sociaux ont été peu enclins à conduire des accords devant l'incertitude relative au cadrage réglementaire concernant la couverture minimale et les clauses de recommandation.

Pour la CFTC, la première étape du processus de généralisation a fait défaut.

La mise en place de quatre décrets d'application de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a été laborieuse. Le premier d'entre eux, le décret sur le panier de « soins minimum » n'a été publié qu'au J.O le 10 septembre 2014. Celui sur les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité condition obligatoire à la recommandation est paru le 11 décembre 2014. Le dernier décret à être entré en vigueur en janvier dernier a été celui relatif à la définition des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence. Mais c'est bien le décret d'application sur les contrats responsables qui a constitué la pierre d'achoppement des discussions et a retardé la mise en place d'un cadre réglementaire stable et défini. **Face à ce nouveau cadre réglementaire, les branches réagissent de manière différente : certaines veulent continuer avec l'organisme historique dédié ; d'autres laissent les entreprises s'emparer de la question. Enfin restent celles qui optent pour la construction d'un socle de solidarité et d'un cadre de mutualisation suffisamment solide par le dispositif de la recommandation.**

Des négociations au niveau des branches professionnelles doivent préciser **le contenu** et **les niveaux des garanties** ainsi que **la répartition des cotisations**. Si une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, elle devra négocier en interne. **Pour la CFTC, l'important est d'éviter que le processus de généralisation de la complémentaire santé professionnelle se réalise de manière « décentralisée » au niveau de l'entreprise, où les risques de fragilisation de la mutualisation des risques sont plus importants, à l'exception des grands groupes.**

1.3. *Pour la CFTC, tout le monde doit bénéficier de la même couverture des risques*

©D.Cordier

La ministre de la Santé a confié à Dominique Libault, ancien directeur de la Sécurité sociale et actuel directeur de l'EN3S, **une mission d'expertise** sur **la mutualisation en santé et prévoyance collective au sein des branches professionnelles**.
La CFTC, auditionnée dans ce cadre le 23 janvier, a demandé aux pouvoirs publics de déployer plus de créativité pour remettre les partenaires sociaux au centre du jeu dans **la mise en place d'accords qui garantissent la mutualisation la plus large et la plus homogène au sein d'un secteur ou d'une branche.**

La CFTC a exprimé ses craintes sur le fait que la généralisation de la complémentaire santé, censé constituer un progrès, ne débouche sur une forme de **fragilisation de la mutualisation** notamment au niveau des PME/TPE où la couverture des risques lourds « invalidité, décès » est plus difficile à mettre en place. Face à la complexification et à la modification constante des règles d'exonération

sociale applicables aux régimes de prévoyance en entreprise, celles-ci seraient réticentes à mettre en place des couvertures de bon niveau. Dans un contexte économiquement contraint, les entreprises vont être tentées de diminuer le niveau de garantie pour se maintenir à coût constant ou alors se limiter au minimum légal en laissant les salariés financer eux-mêmes **une couverture surcomplémentaire**. La CFTC ne peut pas accepter l'apparition d'un **troisième étage** dans le paysage de la protection sociale.

La complémentaire santé pour tous est une indéniable avancée. Il faut néanmoins préserver les fondements de notre protection sociale. Nous refusons une privatisation de la santé et souhaitons préserver le modèle de sécurité sociale issue du pacte de 1945. La complémentaire doit uniquement s'envisager comme un « complément » et ne pas devenir le « remplaçant » de la sécurité sociale.

En résumé

- La double décision du Conseil constitutionnel a créé un cadre réglementaire incertain notamment avec la fin de la désignation et son remplacement par le dispositif de recommandation qui vide l'accord d'une partie de son contenu. Ceci a conduit à :

- Une faible mobilisation des branches concernant la mise en place de cette généralisation de complémentaire santé en entreprises

- À des difficultés pour les partenaires sociaux de s'emparer du sujet en l'attente de la totalité des décrets.

- Pour la CFTC, les branches restent le niveau le plus pertinent afin d'organiser cette généralisation. En effet, elle craint que la généralisation de la complémentaire santé, censé constituer un progrès, ne débouche sur une forme de ***fragilisation de la mutualisation*** *notamment au niveau des PME/TPE.*

- Dans un contexte économique difficile, il existe un risque que les entreprises choisissent une couverture santé à minima, organisant de fait un troisième étage dans le paysage de la protection sociale. Ainsi, les salariés seraient poussés à prendre une surcomplémentaire, ce que la CFTC refuse.

Néanmoins, si la CFTC estime que la première étape de la généralisation a été difficile, elle se réjouit que l'ANI ait débouché sur l'amélioration de la portabilité de la complémentaire santé et de la prévoyance.

2. Bilan des accords de maintien dans l'emploi et PSE

2.1. Accord de maintien dans l'emploi

L'accord « maintien dans l'emploi » était l'un des éléments phares revendiqué par le patronat dans l'ANI « sécurisation de l'emploi ». Les organisations patronales lors de la négociation de l'ANI y tenaient particulièrement prétextant une forte attente des entreprises en France. Force est constater que cet outil n'a été que très peu utilisé, puisqu'on recense 5 accords conclus en France.

Quel bilan peut-on tirer face à si peu d'accords conclus ?

La CFTC considère que comme tout nouvel outil, il faut du temps pour se l'approprier et ce d'autant plus que l'accord « maintien dans l'emploi » se veut à destination d'entreprises de tailles modestes qui

mettent plus de temps à s'approprier les changements de législation que les grandes entreprises, qui disposent souvent de services juridiques et de cabinets de conseils qui les orientent dans les stratégies à suivre.

Il existe de nombreux autres outils juridiques pour faire face aux difficultés économiques. Les dispositifs de chômage partiel, les accords mobilité, ainsi que la GPEC etc… Les entreprises disposent donc d'un choix non négligeable d'outils de lutte contre la crise.

Pour que les accords « maintien dans l'emploi » se développent, la CFTC privilégie la pédagogie et l'information vers les PME. Pour ce faire, un guide de négociation des accords « maintien dans l'emploi » à destination de nos délégués syndicaux et de nos négociateurs de branche a été réalisé.

Néanmoins, la CFTC continue à faire preuve de vigilance, car certains accords conclus ont eu des effets contreproductifs et non prévus par l'entreprise, comme dans les exemples suivants.

Dans l'entreprise Walor à Légé, la direction qui souhaitait anticiper d'éventuelles difficultés, subit de plein fouet la fuite importante de compétences et de savoirs faire. En effet, les salariés qui avaient le savoir-faire et les compétences techniques « cœur de métier » de l'entreprise sont partis en masse en refusant l'accord, ce qui a conduit à désorganiser fortement l'entreprise et amplifier ses difficultés.

Dans une autre entreprise Mahle Behr, l'application de l'accord aboutit à une réduction de personnel supérieure à celle qui aurait existé avec un PSE puisque là aussi les salariés ont choisi de partir en masse.

Force est de constater que ces pratiques répondent plus à un souci idéologique du patronat qu'à un réel besoin des entreprises.

2.2. Licenciements collectifs

L'ANI « sécurisation de l'emploi » a également été novateur concernant les procédures de licenciement collectif. En effet, désormais, l'employeur à la possibilité de négocier le PSE avec les partenaires sociaux. Cela représente une grande avancée pour le dialogue social, car les organisations syndicales deviennent actrices de la construction du PSE alors que dans le passé elles ne pouvaient que prendre acte des orientations imposées par l'employeur.

Ce grand changement réalisé par les signataires de l'ANI a eu un succès indéniable puisque les entreprises qui ont mis en place des PSE par la suite ont pour beaucoup choisi de le négocier avec les organisations syndicales plutôt que par voie de décision unilatérale sous le contrôle de la Direccte. Ce qui montre le courage des organisations syndicales signataires de l'ANI, car accepter de négocier un PSE c'est se confronter directement avec une réalité difficile dans la vie d'une entreprise.

De plus, les organisations syndicales ne sont pas seules, car la DGEFP joue un rôle de régulateur et de facilitateur dans tout le processus de négociation du PSE, elle a un droit de regard tout au long du processus. L'homologation administrative apporte une sécurité supplémentaire pour les entreprises ainsi les salariés voient le risque de contentieux et d'invalidité du PSE diminuer.

La CFTC considère que la possibilité saisie de négocier un PSE est la preuve que le dialogue social n'est pas en panne dans l'entreprise. En effet aujourd'hui 61 % des décisions administratives d'homologation des PSE concernent des accords majoritaires négociés dans l'entreprise. Parallèlement le taux de contentieux a été réduit à 5 % quand un PSE est négocié contre 20 % avant l'ANI.

3. Bilan de l'ANI sur le temps partiel : un accord détricoté

4,2 millions de personnes travaillent aujourd'hui à temps partiel, soit 18,7 % des salariés, dont principalement des femmes. Un quart des travailleurs pauvres est à temps partiel. **C'est pour cette raison que la CFTC avait à cœur, lors de la négociation de l'ANI, d'apporter des garanties à ces salariés en situation de grande précarité. Elle s'est battue pour obtenir l'instauration d'une durée minimale de travail.** Cette mesure constituait une avancée sociale majeure pour tous les salariés à temps partiel subi, en particulier pour les femmes.

La CFTC rappelle qu'en contrepartie, le patronat a obtenu la possibilité de modifier temporairement la durée de travail du salarié à temps partiel sans que les heures ainsi effectuées suivent le régime des heures complémentaires (complément d'heures par accord de branche étendu). Or, alors que l'ANI constituait un texte équilibré comportant des concessions réciproques, la transcription législative de la durée minimale (date d'application + dérogations) a été faite au détriment des salariés.

L'ANI du 11 janvier 2013 prévoyait une date butoir d'application pour la durée minimale au 31 décembre 2013. La loi du 14 juin 2013 l'a reportée au 1er janvier 2016. Puis, ce ne sont pas moins de 3 textes qui se sont succédé en un peu plus d'un an pour vider progressivement de sa substance cette mesure. (Lois du 5 mars 2014, du 20 décembre 2014 et l'ordonnance du 29 janvier 2015). Ces différents textes ont abouti à une forte complexification de la réglementation relative aux temps partiels, avec une multitude de normes applicables selon la date ou la forme du contrat et l'éventuel accord de branche.

Désormais, la durée minimale (de 24 heures hebdomadaires) n'est applicable qu'aux salariés dont le contrat a été conclu entre le 1er et le 21 janvier 2014 ou à partir du 1er juillet 2014. Les autres salariés ne bénéficient que d'une priorité d'emploi et non pas d'un droit à travailler au moins 24 heures par semaine, y compris après le 1er janvier 2016. L'employeur pourra donc toujours refuser la demande du salarié s'il ne dispose pas de poste disponible correspondant à sa demande. **La CFTC dénonce cette situation qui crée une rupture d'égalité des salariés, selon la date de leur embauche.**

Par ailleurs, l'ANI prévoyait un principe clair : une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf cas de dérogations (4 cas : à la demande du salarié, par accord de branche étendu, pour les particuliers employeurs et pour les jeunes de moins de 26 ans). Les branches professionnelles étaient incitées à négocier sur le temps partiel, celles employant un tiers de leurs salariés à temps partiel y étaient même tenues. Or, les cas de dérogation à la durée minimale se sont considérablement élargis (salariés d'associations intermédiaires et d'entreprises de travail temporaire d'insertion, contrats de moins de 8 jours, contrats de remplacement) alors que les dérogations à la durée minimale par accord de branche suffisaient pour couvrir toutes les éventuelles difficultés des entreprises. Une quarantaine d'accords de branche ont d'ailleurs déjà été conclus couvrant 78 % des salariés à temps partiel relevant des 31 branches recourant structurellement au temps partiel.

La CFTC regrette qu'en augmentant le nombre de dérogations, la portée de la durée minimale qui permettait de lutter contre la précarité des salariés a été très atténuée.

Or, pour les grosses et moyennes entreprises, dont certaines utilisent le temps partiel subi, cette mesure est loin d'être inapplicable. Tout d'abord parce que beaucoup de branches permettent de déroger à cette durée minimale. Ensuite, parce que les dérogations individuelles sont possibles. Et pour une entreprise d'une certaine taille, équipée d'un service RH, appliquer la loi n'est pas insurmontable sur le plan technique.

La vraie question est de savoir si les employeurs ont envie de faire un vrai effort d'organisation pour permettre à de nombreux salariés à petit temps partiel de travailler davantage. Cette question du partage du travail est un véritable enjeu de société.

La CFTC rappelle que l'on ne peut modifier si rapidement ce qui a été négocié et mis en place après des mois de réflexion et de travail. Elle estime qu'il aurait fallu laisser le temps à la loi de 2013 de porter ses fruits, observer ses premiers effets pour pouvoir tirer un bilan de l'expérience et prendre, le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires.

Pour la CFTC, même si le bilan de l'ANI comporte des garanties certaines pour les salariés en termes d'organisation du travail (majoration des heures complémentaires…), sa mesure phare, la fixation d'une durée minimale, qui était l'une des contreparties à la flexibilité accrue des entreprises, a été bradée.

Enfin, pour la CFTC, assouplir la loi équivaut à un déni de démocratie. En effet, les mesures concernant le temps partiel étaient le fruit d'une négociation interprofessionnelle, laquelle avait été ensuite débattue au Parlement et adopté par ce dernier.

Il met également à mal les négociations de branche qui ont eu lieu sur ce temps partiel. Bien que les branches aient mis du temps à signer des accords sur ce sujet, elles furent nombreuses à engager des discussions et à signer des accords.

RETRAITES COMPLEMENTAIRES : SAUVEGARDER LES REGIMES DE MANIERE JUSTE, EQUITABLE ET DURABLE

La négociation sur les retraites complémentaires qui a débuté le 17 février a pour objectif d'économiser entre 5 et 9 milliards afin de pérenniser le régime de l'AGIRC et de l'ARRCO. Alors que la deuxième séance de négociation s'est tenue il y a plusieurs jours, la CFTC tient à rappeler son attachement à un certain nombre de grands principes.

Tout d'abord le **principe de répartition** des régimes de retraites complémentaires (qui consiste à payer les pensions servies avec les cotisations des salariés) doit être maintenu et renforcé, et doit continuer à être géré paritairement. Les syndicats étant les meilleurs représentants des attentes des salariés en matière de retraites complémentaires.

La CFTC entend également faire respecter le **principe d'équité** dans l'effort, dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel visant à pérenniser l'AGIRC et l'ARRCO. Chaque composante du système doit donc participer : ainsi **les entreprises, les actifs et les retraités** devront tous être mis à **contribution** en tenant compte de l'évolution contrastée des ressources de chaque catégorie.

À l'instar de ce principe d'équité, la CFTC est attachée **au principe de solidarité,** qu'elle soit intergénérationnelle, ou qu'elle soit dirigée vers **les plus petites pensions et l'équilibre entre femmes et hommes**.

Malgré la dimension économique exceptionnelle, **il existe une dimension sociale qui ne doit jamais être occultée. Le CFTC défendra comme toujours le maintien d'un bon niveau de retraite pour tous.**

1. Les mesures envisageables pour la CFTC

Plusieurs mesures ont été proposées par le service technique du GIE AGIRC ARRCO. Voici celles qui paraissent envisageables pour la CFTC.

- ***La moindre revalorisation de la valeur de service du point en 2016*** : La moindre revalorisation de la valeur de service du point est une solution qui a déjà été utilisée par le passé (accord du 13 mars 2013) et reste, en principe, envisageable. En revanche, la sous-indexation est problématique, en raison de la faible inflation des prix. En effet, le dernier accord a montré les limites de cette mesure puisque l'inflation était bien inférieure aux prévisions économiques gouvernementales, entrainant ainsi le report des sous-indexations et réduisant l'économie escomptée par ce levier. De plus, ces mesures ne sont acceptables que sous deux conditions : si elles restent temporaires et si les partenaires sociaux respectent le principe de la clause plancher (qui empêche de faire diminuer les pensions en euros courants).

- ***L'augmentation du taux de cotisations et de l'assiette des cotisations :*** la CFTC propose une augmentation du taux de cotisation effectif avec stabilité du taux. Ces augmentations resteront affectées à 60 % sur les entreprises et à 40 % sur les actifs. En effet, la CFTC préfère cette solution à celle de l'augmentation du taux d'appel, non génératrice de droits pour les futurs pensionnés.

- ***Prise en charge des droits pour les chômeurs par l'État et l'UNEDIC :*** actuellement l'État et l'UNEDIC cotisent pour la retraite complémentaire des chômeurs à hauteur de 70 %. L'AGIRC et l'ARRCO compensent afin que les chômeurs bénéficient de leurs retraites complémentaires à 100 %. La CFTC souhaite que le versement des contributions à 100 % provienne uniquement de l'État et de l'UNEDIC. Mais elle s'oppose en revanche, à l'attribution dès 2015, des droits chômage UNEDIC à

proportion des financements reçus, faisant ainsi du chômeur la variable d'ajustement du système, au détriment de son niveau de pension.

©D.Cordier

- ***- Report de la revalorisation des allocations au 1er octobre à l'exception des petites pensions :*** La CFTC considère que cette mesure aurait un sens puisque cela ferait coïncider la date de revalorisation de la retraite de base (loi du 20 janvier 2014) avec celle de la retraite complémentaire, permettant in fine une plus grande compréhension de notre système. Cette mesure devra **cependant épargner les plus faibles pensions qui resteront revalorisées en avril comme cela fut la préoccupation de la CFTC au moment du changement de date de revalorisation de la retraite de base**. Si elle touche uniformément tous les allocataires sans tenir compte de leur niveau de pension, cette mesure serait alors inéquitable. C'est pourquoi la CFTC tient à préciser que cette mesure sera étudiée uniquement en raison des difficultés économiques majeures que traverse notre pays.

2. Les mesures rejetées par la CFTC

Parce que la CFTC défend le principe de répartition, de justice et d'équité, elle rejette les mesures proposées concernant :

- **Concernant les abattements de 20 à 40 % évoqués par le patronat au début du mois de mars**, la CFTC les rejette tels qu'ils ont été présentés. Elle ne peut accepter les curseurs actuels concernant les taux et la durée de l'abattement.

- ***Pension de réversion :*** la CFTC défendra le maintien des pensions de réversion. Ces pensions, dont les femmes sont les principales bénéficiaires, représentent généralement une bouée de secours pour celles qui ne bénéficient pas d'une retraite décente (pour rappel, une retraitée sur 3 vit aujourd'hui sous le seuil de pauvreté). Il semble que le MEDEF abandonne son idée de choix d'option entre réversion entière ou retraite entière. La CFTC n'acceptera pas une baisse de pensions de réversion.

- ***Le gel de la revalorisation des allocations en 2016*** : la CFTC s'oppose à ce que les pensions soient gelées au détriment du pouvoir d'achat des retraités.

- ***Mesures sur l'âge*** : La CFTC s'oppose à ce que les retraites complémentaires jouent les poissons-pilotes concernant l'augmentation des bornes d'âge de la retraite. De plus, une telle décision doit être prise au niveau gouvernemental, et non par les partenaires sociaux. Cette mesure est inappropriée au regard du taux d'emploi des séniors dans notre pays et du nombre élevé de personnes liquidant leur retraite sans être en période d'emploi. Par exemple, 180 000 allocataires de plus de 60 ans sont en ARE et 60 000 en ASS, 62 % de ces derniers auront encore besoin de 4 ans pour obtenir le nombre de trimestres nécessaires à leur retraite. Ce constat pousse la CFTC à refuser de mettre plus de personnes dans la précarité en augmentant les bornes d'âge.

CHOMAGE : INTERMITTENTS ET DROITS RECHARGEABLES

1. Les intermittents du spectacle

Lors de la dernière négociation de la convention d'assurance chômage, l'objectif pour la CFTC était de préserver les acquis du régime général et ceux des intermittents. Sur ce dernier sujet, la CFTC souhaitait l'ouverture d'une concertation avec l'État pour envisager les conditions de pérennisation de ce régime d'indemnisation spécifique et pour lutter contre la précarité dans le secteur du spectacle.

A l'issue de la concertation et des conclusions du rapport sur les intermittents du spectacle de janvier 2015, la CFTC fait un bilan des mesures choisies qui devraient être retranscrites prochainement dans la loi.

1.1. La sécurisation et la pérennisation du système des annexes 8 et 10 par voie législative

Le Gouvernement souhaite que les annexes 8 et 10 (établissant les règles relatives aux indemnités de chômage pour les intermittents du spectacle) ne soient pas systématiquement remises sur la table lors de la négociation de la convention chômage, et veut pérenniser par voie législative l'existence d'un régime adapté à la spécificité de l'emploi des artistes et techniciens. **Concernant cette future mesure, la CFTC rappelle que les règles d'indemnisation (conditions, durée, montant des droits) de l'ensemble des demandeurs d'emploi sont rediscutées à chaque négociation et non pas seulement pour les intermittents.**

Le régime spécifique des intermittents est une conséquence du choix de politique culturelle de l'État. **La CFTC approuve l'objectif de pérenniser le régime avec un financement. Elle avait d'ailleurs proposé d'élargir l'assiette des cotisations** afin que ce régime ne pèse pas sur les seuls salariés et entreprises du secteur privé. **Malheureusement, cette préconisation n'apparait pas dans le rapport.**

1.2. L'adaptation des règles de négociation des annexes par les syndicats de la branche

Le gouvernement propose une nouvelle méthode : avant chaque négociation de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux interprofessionnels fixeront un cadre global pour les annexes 8 et 10 : une trajectoire financière et les principes généraux d'équité en matière de droits et devoirs applicables aux intermittents comme à tous les demandeurs d'emploi. Dans le respect de ce cadrage, les partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle pourront négocier les règles spécifiques d'assurance-chômage des intermittents. Si un accord respectant le cadre fixé préalablement est trouvé, la convention générale d'assurance-chômage en reprendra le contenu. À défaut d'accord, il appartiendra aux partenaires sociaux interprofessionnels de fixer les règles pour les intermittents comme c'est le cas aujourd'hui.

Si le gouvernement entend créer un nouveau mode de négociation permettant aux syndicats du secteur de fixer leurs propres règles, alors la CFTC s'interroge, car aujourd'hui les règles d'assurance chômage sont fixées au niveau interprofessionnel, afin de maintenir une solidarité entre les secteurs, les salariés, et d'aboutir à un équilibre global.

1.3. Le renforcement du cadre juridique du CDDU (le contrat à durée déterminée d'usage)

Le renforcement de l'encadrement juridique des CDD d'usage préconisé dans le rapport répond en partie à la revendication de la CFTC de rétablir progressivement la prime de précarité. Néanmoins, cet encadrement ne doit pas être défini au niveau de chacun des neuf secteurs professionnels utilisateurs, mais doit nécessairement relever de la loi.

Pour la CFTC le contexte économique difficile et l'absence de perspectives ne justifient pas l'utilisation abusive du CDD d'usage. Comme le souligne le rapport, il existe d'autres contrats répondant aux besoins spécifiques de l'intermittence auxquels il est peu fait recours, tel que le CDI intermittent. Enfin, le rapport préconise de créer un fonds pour l'emploi financé par l'État pour couvrir le coût de la précarité du fait de l'utilisation des CDD d'usage. **Ces mesures répondent à la demande de la CFTC d'améliorer les conditions d'emploi des intermittents du spectacle.**

2. Les droits rechargeables

©B.Gouedard

Les partenaires sociaux réfléchissent, depuis le début de l'année, à l'amélioration du dispositif des droits rechargeables, mis en place par l'ANI de janvier 2013. En effet, ce dispositif permet à un salarié de conserver à la fois des droits acquis non épuisés en cas de reprise d'un emploi, et de les additionner à de nouveaux droits acquis, en cas de retour au chômage.

La CFTC souhaitait la mise en œuvre de ce dispositif afin d'inciter à la reprise d'emploi en conservant le reliquat des droits chômage. Durant la négociation, la CFTC réclamait **un lissage du montant de l'allocation dans le temps pour éviter une trop grande variation des ressources de l'assuré, mais celle-ci n'a pas été retenue.**

Le dispositif tel qu'il a été négocié repose sur une mesure principale qui a néanmoins soulevé des difficultés depuis la mise en œuvre des droits rechargeables en octobre 2014. Les signataires se sont donc consultés afin de trouver des alternatives pour lever ces difficultés.

Cette mesure permet en effet pour les demandeurs d'emploi de « cumuler » leurs droits, ce qui constitue une réelle avancée. Ainsi, **le premier droit est versé jusqu'à épuisement avant d'ouvrir le second droit** (D1 puis D2).

Néanmoins, **pour une partie des bénéficiaires qui perçoit un premier droit au chômage plus faible que le second, cette situation peut aboutir à un effet contraire sur l'incitation à la reprise d'emploi.** Concrètement près de 383 000 personnes se voient verser un reliquat de droit (D1) avec une perte d'allocation d'au moins 10 %, malgré une reprise d'emploi postérieure de plus de 6 mois.

Réunis fin mars les signataires se sont consultés pour élargir le droit d'option à tous les demandeurs d'emploi, afin de couvrir l'ensemble des personnes impactées. Ainsi, les chômeurs ayant une différence de 30 % d'allocations, ayant au moins 4 mois de reprise d'emploi pourront choisir l'un des droits et renoncer définitivement à l'autre (comme c'est le cas aujourd'hui pour les alternants). A l'occasion de l'ultime réunion et parce qu'elle s'inscrit dans la logique visant à inciter à la reprise d'emploi, la CFTC a signé l'avenant entérinant cette mesure.

PRIME D'ACTIVITE : LES POSITIONS DE LA CFTC

Les grandes lignes de la future prime d'activité, qui remplacera la Prime pour l'Emploi (PPE) et le RSA activité, ont été présentées en Conseil des ministres le 20 novembre dernier, puis par le Premier ministre le 3 mars 2015 lors de la présentation de la feuille de route 2015/2017 du plan pauvreté.

La loi de finances rectificatives (PLFR) 2014 a déjà prévu la suppression de la PPE au 1er janvier 2016. Le 3 mars 2015, le Premier ministre a indiqué que la prime serait définie dans le projet de loi sur la modernisation du dialogue social (cavalier législatif) qui devrait, selon le ministre du Travail, être présentée à la mi-avril.

Les principales caractéristiques de la future prime d'activité, calquées sur le mécanisme du RSA activité, seraient les suivantes :

- Le budget constant de la prime serait de 4 milliards d'euros (en augmentation par rapport au gel du barème de la PPE depuis 2009).

- 4 et 5 millions de personnes seraient éligibles à cette nouvelle prime, dont 700 000 à 1 million de jeunes travailleurs. Les principaux perdants seraient donc les actifs gagnants entre 1.2 et 1.3 SMIC et percevant moins de 100 euros de PPE par an, soit plus d'un million de personnes pour lesquelles rien n'est prévu.

- La prestation, versée dès le 1er janvier 2016 par la CAF, sera calculée à partir d'une déclaration trimestrielle des ressources individuelles, tout en prenant en compte les ressources familiales du ménage. Un droit autonome serait instauré pour les jeunes aux revenus modestes qui résident chez leurs parents.

1. Les points restant à déterminer dans le cadre du débat parlementaire

Les conditions d'éligibilité restent l'un des premiers points à arbitrer. Lors de son discours du 3 mars, le Premier ministre a annoncé que le point d'entrée dans le dispositif pourrait être fixé dès le premier euro de salaire perçu jusqu'à 0,8 SMIC net (soit 902,96 €) et que le point de sortie serait à 1.2 % SMIC (1354,44 €) or, lors de la présentation en Conseil des ministres le 20 novembre, l'intervalle devait être entre 1.2 et 1,7 SMIC.

Le barème exact de la prime reste à fixer en fonction du niveau d'activité entre le temps très partiel et le temps plein.

La définition du public des jeunes actifs éligibles reste également à définir, notamment les apprentis et les étudiants.

2. Les positions de la CFTC

D'un point de vue général, depuis la création du RSA activité, les travailleurs peu rémunérés sont poussés davantage vers la solidarité et l'action sociale, que vers les politiques actives de l'emploi. Pour la CFTC, étant donné que la prime activité poursuivra le même mécanisme, cette situation risque de se reproduire.
En effet, les droits sociaux des travailleurs peu rémunérés sont amputés. Comme le RSA activité actuellement, la prime activité ne sera pas assujettie aux cotisations sociales. Ainsi, les intéressés perçoivent un salaire et un complément de revenu, mais ils ne cotisent que sur la partie salaire.

Pourtant certaines prestations sociales sont assujetties à cotisations, telle la cotisation retraite prélevée sur l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS).

De même, les allocations chômage versées en principe exclusivement en cas de perte d'emploi, peuvent désormais compléter un salaire à la place du RSA activité (ou dans le futur de la prime activité), au risque de ne plus avoir de droit au chômage en cas de perte de cet emploi. **La primauté de la prime d'activité par rapport aux allocations chômage devra donc être posée, au-delà d'un certain délai**.

Le Gouvernement estime à 50 %, **le taux de non-recours du futur projet de prime d'activité.** Pour la CFTC, il convient de simplifier au maximum les démarches pour lutter contre le non-recours. Ainsi, le Secrétaire général à la Modernisation de l'Action publique (SG-MAP), qui a élaboré une méthode pour réduire le non-recours aux prestations sociales, pourrait être sollicité pour la mise en œuvre de la prime d'activité.

Concernant **l'élargissement de cette prime aux jeunes travailleurs sortis du cursus scolaire,** qui sont des salariés à part entière et qui sont peu rémunérés, **la CFTC l'accueille favorablement**. À ce titre la prime d'activité devra s'articuler avec la Garantie Jeunes en cas de reprise d'emploi. **Néanmoins, la CFTC s'interroge quant à l'élargissement de cette prime d'activité à certains jeunes travailleurs, tels que les apprentis et les étudiants**, qui sont intégrés à un cursus scolaire. Pour la CFTC, il ne faut pas confondre les objectifs respectifs : les apprentis et les étudiants, futurs travailleurs qualifiés, doivent avoir un emploi de qualité de droit commun. **La prime d'activité quant à elle est destinée uniquement à soutenir les travailleurs peu ou pas qualifiés modestes et ne représente pas un avenir pour les jeunes.**

Les principaux défauts soulevés dans le rapport risquent de perdurer, le changement sémantique étant insuffisant. Pour la CFTC l'action publique doit avant tout permettre de vivre correctement des revenus de son travail, et non pas **inciter les employeurs à créer des emplois à temps partiel en versant aux bénéficiaires une allocation de solidarité qui exonérerait l'employeur d'augmenter les horaires de travail et les salaires.**

La lutte contre la pauvreté ne passe pas par la mise en place d'un statut hybride à mi-stade entre le smicard et le travailleur pauvre, mais par des efforts importants de la part du gouvernement pour des évolutions vers des emplois de qualité.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES SECOND CYCLE ELECTORAL : QUELQUES RESULTATS ET PROGRESSIONS SIGNIFICATIVES

	2ND CYCLE	1ER CYCLE
Leroy Merlin	**42,21%**	46%
Oracle	**38,42%**	31%
SFD (Société Financière Distribution)	**29,62%**	18,50%
Allianz	**17,50%**	11,20%
Yves Cougnaud	**59,57%**	0%
ID Logistic	**11,14%**	17,30%
MBK Industrie	**17,41%**	13,14%
Laboratoire Clarins	**25,45%**	0%
Cooper Standart France	**21,48%**	12,39%
Gemey Maybelline Garnier	**36,57%**	30,43%
Mondial Assistance France	**11, 40%**	17,18%

>> Depuis le lancement de sa campagne d'adhésion et d'implantation en juin 2014, la CFTC s'est implantée dans une cinquantaine d'entreprises. Concernant les nouvelles adhésions, elle dénombre 11 600 adhérents parmi lesquels 20% de jeunes et 50% de femmes.