

CFDT - Propositions sur l'EMPLOI

Sommet social sur l'emploi du 18 janvier 2012

FICHE 1 : DEVELOPPER LE CHOMAGE PARTIEL

La CFDT est favorable à l'amélioration des dispositifs de chômage partiel de façon à ce que toutes les entreprises en crise, particulièrement les TPE-PME (*Toutes Petites Entreprises – Petites et Moyennes Entreprises*) (pas seulement les grandes entreprises industrielles qui connaissent le dispositif) puissent le développer plutôt que de licencier leurs salariés.

1. **Cela suppose des modifications administratives** pour accélérer les procédures et revoir les modalités de financement. La proposition d'autorisation simplifiée de la DGEFP (*Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle*) (acceptation des demandes sous quinze ou vingt jours) va dans le bon sens, mais il faut aussi **mettre en place le versement d'une avance de trésorerie dès autorisation** ; aujourd'hui le système exige de l'entreprise en difficulté de faire l'avance pendant deux, voire trois mois de l'indemnisation de ses salariés avant de toucher l'aide de l'Etat.
2. **Cela suppose la construction d'un dispositif simplifié incitant au développement de la formation pendant l'activité partielle.**

Pour cela, la CFDT propose pour les entreprises qui doivent recourir à une activité partielle de longue durée de leur accorder le régime actuel de l'APLD (*Activité Partielle de Longue Durée*) (indemnisation des salariés à 75% + aide renforcée de l'entreprise par un complément UNEDIC de 3.90€ par heure chômeuse) pour trois mois.

Pendant cette période de trois mois, **l'entreprise devrait négocier un plan de formation de ses salariés en activité partielle.**

- En cas d'accord majoritaire, les salariés qui acceptent une formation pendant leur activité partielle conserveraient leur salaire (100%) ; les autres resteraient indemnisés à 75% ; l'employeur conserverait l'aide APLD (*Activité Partielle de Longue Durée*) (Etat-UNEDIC) pour tous ces salariés, y compris ceux qui partent en formation. L'entreprise serait autorisée à financer le surcoût salarial des salariés partant en formation sur leurs crédits du plan de formation.
- S'il n'y a pas d'accord signé, l'entreprise perdrait le bénéfice de l'APLD au bout des trois mois.

La CFDT demande que le régime de l'APLD soit fixé par un ANI (Accord National Interprofessionnel) et non par une simple convention Etat-Unédic.

3. **Cela suppose aussi de construire des kit « prêt à former » directement utilisables par les entreprises.**

Pour aider les entreprises à former leurs salariés en activité partielle, les branches professionnelles et les territoires doivent organiser des modules de formation sur des compétences transférables de 70h max de façon à être utilisables par les entreprises sans délai.

Le coût de ces évolutions est donc assuré par l'Etat et l'UNEDIC (sur les mêmes bases qu'actuellement) et par les entreprises pour la formation (sur leurs crédits formation). En conséquence, pas de surcoût pour l'entreprise et un surcoût pour l'Etat et l'UNEDIC proportionnel à la potentielle attractivité de ce nouveau dispositif (mais dans ce cas, on peut espérer des économies d'assurance chômage).

Pour mémoire : d'après la Cour des Comptes, la France a consacré en 2009 610M€ pour le chômage partiel ; alors que l'Allemagne y a consacré 6Mds €.

FICHE 2 : ETENDRE LE CSP EXPERIMENTAL POUR LES SALARIES EN FIN DE CONTRATS COURTS

L'ANI du 31 mai 2011 créant le CSP (*Contrat de Sécurisation Professionnelle*) pour les salariés licenciés économiques prévoit la mise en place d'une expérimentation aux salariés en CDD, CTT (*Contrat de Travail Temporaire*) ou contrat de chantier touchés par la crise dans des bassins d'emploi choisis par le comité de pilotage.

Pour mémoire, une étude de l'ACOSS (*Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale*) de décembre 2011 nous rappelle qu'en 2010, 46,2% des embauches se sont faites en CDD de moins d'une semaine ; 25,9% en CDD de 1 semaine à 3 mois ; 12,2% en CDD de plus de 3 mois et seulement 15,7% en CDI.

Les motifs d'entrée à Pôle Emploi nous montrent qu'une entrée sur 4 comme demandeur d'emploi se fait suite à une fin de CDD, 1 entrée sur 17 se fait suite à une fin d'intérim et 1 sur 38 suite à un licenciement éco.

Les premières victimes de la crise sont les salariés en CDD ou en intérim.

Or l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel sur le Contrat de Sécurisation Professionnelle précise que les partenaires sociaux s'engagent via l'UNEDIC à hauteur de 3 millions d'euros par an. L'Etat contribue lui à hauteur de 900 euros par bénéficiaire (jusqu'à 3 millions d'euros également).

Sur cette base, l'expérimentation actuelle ne portera au plus que sur 2500 bénéficiaires.

Ce que nous demandons :

- une enveloppe « crise » d'au moins 10 fois l'engagement actuel de l'Etat et de l'UNEDIC (soit au minimum 30 millions d'euros chacun) ; ce sont près de 25000 CDD/intérimaires qui pourraient ainsi être pris en charge.

En marge du sommet social, les partenaires sociaux doivent préciser le mode de prise en charge des bénéficiaires de cette expérimentation (l'Accord National Interprofessionnel du 31 mai 2011 ne l'a pas fait).

Pour mémoire, un licencié éco ayant un an d'ancienneté qui adhère au Contrat de Sécurisation Professionnelle bénéficie d'un accompagnement renforcé d'un an et d'une indemnité de 80% de son traitement brut.

La CFDT propose que les salariés en fin de CDD, Contrat de Travail Temporaire ou contrat de chantier qui adhéreront au Contrat de Sécurisation Professionnelle, bénéficient de l'accompagnement renforcé et de leur Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi. Comme il est peu vraisemblable que des salariés ayant une Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi minimale (entre 4 et 8 mois) s'engagent, la CFDT propose de verser une prime de 1000€ à tout adhérent au Contrat de Sécurisation Professionnelle ayant un droit à une ARE inférieure à 12 mois au cours du 7^{ème} mois d'accompagnement.

FICHE 3 : ABONDER LES MESURES JEUNES DES ANI 2011

Parmi les mesures actées dans les Accord National Interprofessionnel jeunes 2011, **140 M€ ont été déployés sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi et sur le maintien dans l'emploi des jeunes salariés.**

❖ La situation actuelle :

- 20.000 jeunes seront accompagnés cette année dans les missions locales,
- 20.000 autres en 2012 au sein de Pôle emploi
- 50.000 au sein du réseau de l'APEC sur la période 2011-2013.
- 40M€ (de l'UNEDIC) ont été mobilisés pour mettre en place une aide exceptionnelle pour les jeunes au moment de leur embauche. Cette aide a pour but de donner un coup de pouce financier aux jeunes dans le premier mois de leur embauche (restauration, mobilité, achat de matériel ou d'une tenue vestimentaire, aide à la garde d'enfant, etc.).
 - 20M€ bénéficieront aux jeunes accompagnés dans le cadre des accords paritaires
 - 20M€ aux jeunes déjà accompagnés par Pôle emploi.

La CFDT souhaite que les partenaires sociaux déploient des moyens supplémentaires sur ces mesures.

Elle demande également que l'Etat participe à l'effort en doublant au moins l'enveloppe déployée par les partenaires sociaux.

- Cela permettrait qu'un nombre supplémentaire de jeunes soit accompagnés dans chacun des opérateurs. Pour avoir une idée de l'investissement possible, le coût de l'accompagnement renforcé pour les organismes paritaires a été établi entre 800€ (APEC) et 1500€ (Missions locales et Pôle Emploi) par jeune accompagné.
- Pour le cas plus spécifique des missions locales, des contrats aidés C.I.E (*Contrat Initiative d'Emploi*) supplémentaires pourraient être déployés par l'Etat pour être utilisés comme outils mobilisables par les conseillers des missions locales dans l'accompagnement renforcé tel qu'acté par l'ANI (*Accord National Interprofessionnel*)

L'Etat devrait enfin permettre qu'un nombre supérieur de jeunes bénéficient de l'aide exceptionnelle mise en œuvre par les partenaires sociaux en abondant l'enveloppe de 40M€.

FICHE 4 : METTRE EN ŒUVRE UN PLAN NATIONAL D'URGENCE DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

→ Oui pour former, oui pour former vite,
mais pas par n'importe qui et sur n'importe quoi !

La CFDT refuse le développement de formations occupationnelles dont le seul objectif serait la baisse des chiffres du chômage à court terme.

- Les problématiques liées à la formation des demandeurs d'emploi sont multiples et complexes, et exigent des solutions structurelles que nous revendiquons.
- Cependant, l'urgence de la situation actuelle et la mise en œuvre sans délai d'un plan national de formation des demandeurs d'emplois peut s'inspirer d'expériences innovantes menées au cours de 2009 (exemple de la plateforme expérimentale en Franche Comté créée pour favoriser l'accès à la formation durant les périodes de chômage partiel).

Pour la CFDT, un plan national d'urgence de formation des demandeurs d'emplois est indispensable et nécessite :

I. d'investir prioritairement dans les compétences transférables, en privilégiant 2 axes principaux :

- ✓ **La lutte contre l'illettrisme** (et compétences clés en situation professionnelle, ANLCI (*Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme*)).
- ✓ **les compétences clefs générales et professionnelles** (25 compétences transférables AFPA (*Association pour la formation professionnelle des adultes*)) – dont la réduction de la fracture numérique par exemple.

Ces formations doivent garantir l'obtention d'une certification (capitalisables dans un dispositif de CQP ou CQPI)

II. de créer des plateformes locales réunissant l'Etat, la Région et Pôle emploi, s'appuyant notamment sur l'AFPA (*Association pour la formation professionnelle des adultes*) dont les compétences sont reconnues et mobilisables immédiatement sur l'ensemble du territoire, pour une mise en œuvre très rapide des modules de formation identifiés.

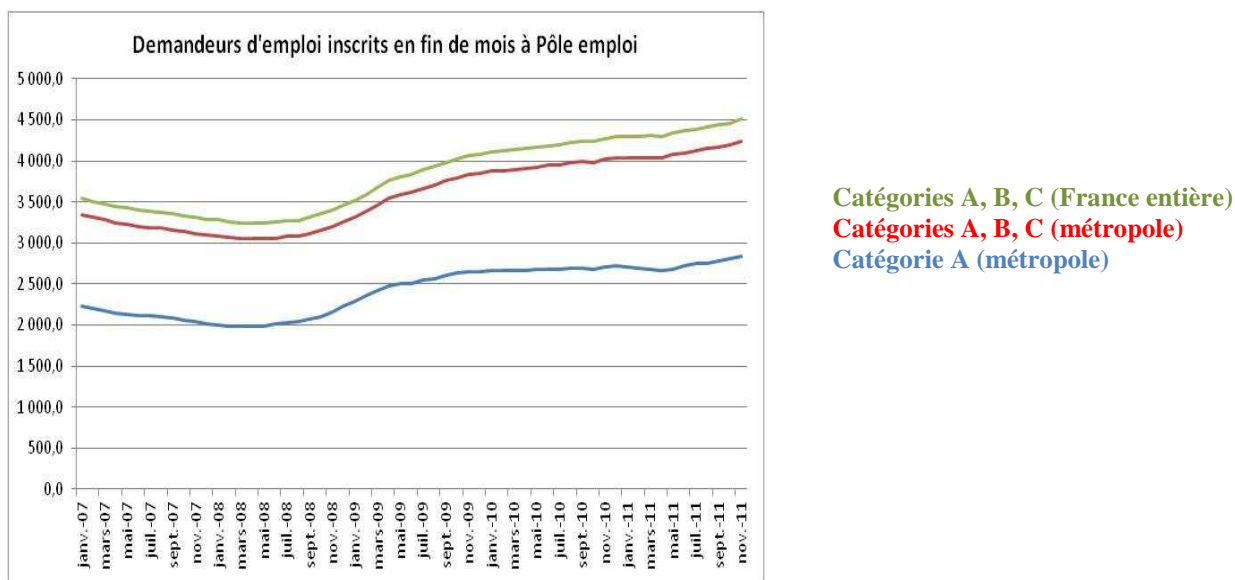
→ Plus structurellement, à terme, **un réel pilotage et un fonds d'investissement restent indispensables**

La formation des demandeurs d'emploi implique de multiples acteurs et nous manquons cruellement d'un pilotage et d'une gouvernance clairs pour une meilleure efficacité (mesurée notamment par le retour à l'emploi).

L'ensemble des financeurs actuels dont : l'Etat, les régions, les partenaires sociaux via le FPSPP (*Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*) et l'UNEDIC, Pôle Emploi doivent nécessairement mettre en place un pilotage coordonné des politiques au niveau territorial. Cette coordination devra également se traduire dans la gestion des financements. (cf la proposition du CAS (*Conseil d'Analyse de la Société*) sur la « création » d'un fonds d'innovation pour l'emploi pour gérer par appel à projets toutes les mesures, y compris la formation des demandeurs d'emploi).

FICHE 5 : RENFORCER POLE EMPLOI

Avec la hausse continue du chômage, une hausse des effectifs de Pôle emploi est indispensable



+ 850 000 demandeurs d'emploi en catégorie A depuis mi-2008

+ 1,2 million de demandeurs d'emploi (catégories A, B, C) depuis mi 2008, en hausse continue (+28%).

Nota Bene : ces chiffres ne comprennent pas les demandeurs d'emploi en cours de CRP-CTP (Convention de Reclassement Personnalisé - Contrat de Transition Professionnelle) (120 000 en 2010) ; il faut les garder à l'esprit, car ces personnes mobilisent aussi des moyens de Pôle emploi (accompagnement renforcé assuré par des conseillers Pôle emploi ou par des opérateurs privés de placement)

Au regard de cette hausse continue, les effectifs de Pôle emploi ont connu deux orientations :

- Tout d'abord, avec la crise qui a débuté fin 2008, les effectifs de Pôle emploi ont été renforcés à l'été 2009 de 1840 E.T.P (*Equivalent temps Plein*), puis par 1000 CDD. Au 1^{er} avril 2010, se sont ajoutés les 850 Equivalent Temps Plein transférés de l'Alpa (psychos).
- L'année 2011 a été marquée par une baisse des effectifs de 1800 Equivalent Temps Plein, via le non renouvellement de 1500 CDD et la non-compensation de départs en retraites de 300 CDI.
- Le budget 2012 prévoit une stabilité des effectifs au niveau (réduit) de 2011.

Pour répondre à la crise, nous revendiquons l'embauche de 2 000 CDD à Pôle emploi, équivalent à un coût de 100 millions d'€.

- Pour faire face à l'afflux de chômeurs
- Pour une bonne et réelle mise en œuvre de la convention tripartite.

FICHE 6 : REMETTRE EN PLACE UNE ALLOCATION EQUIVALENT RETRAITE (AER)

Depuis le premier janvier 2011, suite à la suppression de l'A.E.R (*Allocation Equivalent Retraite*) et au recul de l'âge de la retraite, de nombreux demandeurs d'emploi seniors se retrouvent dans une situation où ils devront vivre de longs mois avec les minima sociaux (Revenu de Solidarité Active, Allocation de Solidarité Spécifique ...) alors qu'ils ont cotisé le nombre de trimestres requis pour bénéficier de leur pension de retraite, mais n'ont pas l'âge requis pour la percevoir

Le contexte économique ne permet pas sérieusement de penser que l'emploi des seniors, notamment celles et ceux qui approchent des 60 ans, va évoluer très favorablement dans les prochains mois. L'assurance-chômage ne peut prendre à sa charge l'indemnisation de demandeurs d'emploi qui « ont cotisé » leurs trimestres à cause d'un changement unilatéral des règles du jeu.

La mise en place de l'allocation transitoire de solidarité (A.T.S) ne règle le problème que pour un nombre très limité de ces demandeurs d'emploi.

Pour mémoire :

- pour bénéficier de l'A.T.S, il faut avoir 60 ans. En **sont exclus** tous les demandeurs d'emploi en fin de droits à l'assurance chômage qui n'ont pas atteint cet âge mais qui, pourtant, ont suffisamment cotisé pour bénéficier de leur pension de retraite.
- pour bénéficier de l'A.T.S (*Allocation Transitoire de Solidarité*), il faut avoir été indemnisé par l'assurance-chômage à la date du 10 novembre 2010. En **sont exclus** tous les demandeurs d'emploi indemnisés à compter du 11 novembre 2010 alors même qu'ils remplissent toutes les autres conditions.
- pour bénéficier de l'A.T.S, il faut être né entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1953. En **sont exclus** tous les demandeurs d'emploi en fin de droits à partir du 1^{er} janvier 2011 et qui remplissaient les conditions d'accès à l'A.E.R (*allocation équivalent retraite*), mais aussi tous les demandeurs d'emploi nés après le 31 décembre 1953.

En 2010, l'A.E.R a été versée à près de 50 000 personnes.

En 2011, ce sont entre 50 et 60 000 demandeurs d'emploi qui auraient pu en bénéficier.

Avec le recul de l'âge de départ à la retraite, ce nombre sera vraisemblablement supérieur en 2012.

La CFDT demande le rétablissement de l'A.E.R (Allocation Equivalent Retraite) à compter du 1^{er} janvier 2011 aux conditions prévalant en 2010.

FICHE 7 : DEVELOPPER UNE UTILISATION CIBLEE ET COORDONNEE DES CONTRATS AIDES

Comme à chaque « crise », l'Etat active les contrats aidés pour faire baisser les chiffres du chômage, mais il ne se donne pas les moyens de cibler leur utilisation vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

La circulaire DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) du 19 décembre 2011 relative à la programmation des contrats aidés en 2012 commence par : « en 2012, dans un contexte de persistance du chômage et d'augmentation continue du chômage de longue durée, les contrats aidés doivent être mobilisés de manière volontariste ». Pour ce faire, elle fixe les objectifs suivants aux Préfets :

- 225 000 C.A.E (Contrats Aidés d'accompagnement dans l'Emploi, secteur non marchand) au 1^{er} semestre 2012, sur 340 000 C.A.E pour tout 2012 (150 000 CAE au 1^{er} semestre 2011). Il est conseillé un contrat de 6 mois sur 20h par semaine.
- 25 000 CIE (contrats aidés initiative emploi, secteur marchand) au 1^{er} semestre 2012, sur 45 000 pour tout 2012. C.I.E en priorité pour les demandeurs d'emploi seniors et jeunes en difficulté. Il est conseillé un contrat de 10 mois sur 33h par semaine.
- Poursuivre la dynamique de mobilisation de co financement des Conseils Généraux, pour C.A.E (Contrat Aidé à l'Emploi) pour les bénéficiaires du R.S.A demandeurs d'emploi longue durée (80 000 C.A.E en 2011).
- Prescrire des contrats aidés pour les demandeurs d'emploi reconnu travailleurs handicapés.

Pour la CFDT, les contrats aidés sont une aide à l'insertion professionnelle durable. Il faut :

- conditionner l'aide à l'effort réalisé en faveur de l'insertion durable, donc améliorer l'accompagnement. Ne pas utiliser les contrats aidés uniquement pour faire baisser les chiffres du chômage mais avec une volonté d'insertion dans l'emploi ;
- cibler le public : réserver le contrat aidé aux bénéficiaires du RSA et au public éloigné de l'emploi afin qu'ils accèdent à l'emploi et puissent y rester via une formation et un accompagnement individualisé ;
- arrêter le « stop and go » : avec la circulaire on « booste » le 1^{er} semestre, et le 2^e ? La CFDT ne veut pas une vision à court terme mais une vision pluriannuelle avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

La CFDT propose une négociation, sur le modèle des ANI jeunes 2011, sur le développement des contrats aidés avec l'IAE (Instituts d'Administration des Entreprises) comme opérateur pour l'accompagnement :

- Ciblage du public éloigné de l'emploi
- Un opérateur unique : IAE pour l'accompagnement, formation, référent
- Un contrat aidé à temps plein qui inclut temps d'accompagnement social et professionnel, temps de formation et temps de travail : ceci de façon modulable en fonction de l'employabilité de la personne
- Obligation et contrainte sur un retour à l'emploi classique : donc engagement du patronat

FICHE 8 : INSCRIRE LES MESURES POUR L'EMPLOI DANS UN CADRE COHERENT ET COORDONNE

La situation de l'emploi nécessite la mise en place de mesures d'urgence pour que les salariés et les demandeurs d'emploi les plus fragiles ne souffrent pas plus de la crise.

Mais le sommet social doit inscrire ces mesures dans un cadre politique cohérent et coordonné.

Cela passe notamment :

- par l'engagement des filières de la CNI à formaliser leurs perspectives « emploi » pour 2012-2013 d'ici au 31 mars 2012 ; il est indispensable que chacune d'elle fasse un état des lieux précis de l'évolution de ses emplois pour que les financements aillent aux bons endroits et ne soient pas dilapidés.
- par un pilotage coordonné (Etat-Partenaires sociaux) des mesures qui seront décidées : s'il ne semble pas possible de faire renaître le FISo de ses cendres, nous pouvons **reprendre à notre compte la proposition du CAS du 20 décembre dernier de « créer » un fonds d'innovation pour l'emploi** pour gérer par appel à projets les financements Etat (défiscalisation HS, et autres), UNEIDC, FPSPP ...

FICHE 9 : FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

La CFDT revendique depuis longtemps de repenser le financement de la protection sociale. En particulier, la CFDT a proposé à son congrès de 2010 à Tours, un transfert des cotisations sociales finançant les risques universels (maladie et famille) vers une contribution plus large que les seuls revenus du travail.

Le refus de la TVA

Le débat se focalise depuis de nombreuses années sur l'augmentation de la TVA qu'on la dise sociale ou anti délocalisation. Avec un argument central : il faut faire « payer » les importations de biens et services produits dans des conditions sociales déloyales. Cet argument est contestable : qu'il s'agisse de produits importés ou élaborés en France, **ce sont les consommateurs français qui paieraient le surcroît de TVA.**

Or la TVA ne pèse pas de la même manière sur les ménages. Plus ils disposent de bas revenus, plus ils les « consomment » :

- la TVA acquittée sur les dépenses du premier décile des ménages (les 10 % de ménages aux revenus les plus faibles) représente 11,5 % de leurs revenus ;
- la TVA acquittée sur les dépenses du dernier décile des ménages (les 10 % de ménages aux revenus les plus élevés) représente 5,9 % de leurs revenus.

Pourcentage des taxes indirectes acquittées par les ménages (en % de leur revenu brut disponible)

Décile	TVA à 19,6 %	TVA à 5,5 %	TVA totale	Autres taxes	Fiscalité indirecte
1	9,24	2,28	11,52	5,11	16,63
10	4,92	1,00	5,92	1,68	7,60

L'introduction de la TVA sociale se traduirait par une réduction plus forte du pouvoir d'achat des ménages aux revenus les plus faibles, plus de deux fois supérieure à celles que connaîtraient les revenus les plus élevés. **La TVA est un impôt général dont l'affectation partielle à la Sécurité sociale ne pourrait être sécurisée.**

Pour la CFDT, **il ne doit pas y avoir confusion des ressources de la protection sociale et de l'État.** Ce serait la porte ouverte à des arbitrages dont on peut craindre qu'ils se fassent largement au détriment de la protection sociale.

D'autres arguments de nature plus économique s'opposent au recours à la TVA : cet impôt pèserait sur la consommation, moteur de la croissance française ; le taux Français est déjà élevé par rapport à d'autres pays européens et l'objectif doit être une harmonisation avec les pays de la zone euro.

Le choix de la CSG

La CSG présente plusieurs avantages :

- Elle concerne l'essentiel des revenus, à l'exception des revenus de remplacement au-dessous d'un certain seuil, et les exemptions sont rares. De ce fait, son assiette est très large assurant un rendement très élevé : 1 point de CSG rapportait 11,4 mds € en 2010 (1 point de cotisation maladie rapportait 6,2 mds €, 1 point de cotisation famille 7,0 mds €, 1 point de TVA à 19,6 % environ 7 mds €) ;
- Ses taux sont variables en fonction de la nature des revenus, ce qui permet éventuellement de moduler leur augmentation :
- Enfin, il s'agit d'une ressource affectée au financement des prestations universelles (maladie, famille, perte d'autonomie) et de solidarité (par le biais du Fonds de solidarité vieillesse) en conformité avec nos principes généraux de financement de la protection sociale. Jusqu'ici, aucun gouvernement ne s'est avisé de banaliser la CSG.

Ce transfert ne peut être envisagé qu'à coût nul pour les ménages considérés dans leur ensemble. C'est la condition de son acceptation par les salariés.

La baisse du taux des cotisations patronales maladie et famille doit être strictement compensée au travers d'une hausse du salaire brut. De plus les entreprises ont des responsabilités vis-à-vis de leurs salariés, aussi des contreparties en termes de conciliation vie familiale-vie professionnelle et en termes de santé au travail et de pénibilité sont exigées.

La CFDT se prononce en faveur d'une augmentation de la CSG pour compenser une baisse des cotisations et faire face aux besoins nouveaux de financement des prestations universelles (maladie, famille, perte d'autonomie) et de solidarité au sein des régimes contributifs (AT-MP, vieillesse, chômage).