



Rentrée sociale 9 septembre 2013

Dossier de presse



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



Contact presse :

Pierre Jan, directeur de la communication

☎ : 01 55 30 12 92
06 32 05 69 02

✉ : pierre.jan@cfecgc.fr



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

PP 65 4/09/2013

CFE-CGC

59 rue du Rocher
75008 Paris
☎ 01 55 30 12 12
www.cfecgc.org

Serge Lavagna
Secrétaire national
Protection sociale

Directeur de la communication

Pierre Jan
☎ : 01 55 30 12 92
06 32 05 69 02
Mél : pierre.jan@cfecgc.fr

Réforme des retraites

Un ajustement inéquitable et non une réforme !

La CFE-CGC ne participera pas à la journée de mobilisation du 10 septembre prochain contre la réforme des retraites. Mobiliser les salariés sur un « ajustement » du système de retraite n'est pas efficace. En revanche, elle portera dans le débat parlementaire des amendements pour améliorer le projet gouvernemental.

La CFE-CGC demande :

- La possibilité pour les étudiants de racheter 2 années d'études en bénéficiant d'une aide forfaitaire de 1 000 euros par trimestre acheté.
- Un financement de la retraite par le biais d'une cotisation sociale sur la consommation qui redonnerait de la compétitivité aux entreprises, du pouvoir d'achat aux salariés et des moyens supplémentaires à la branche vieillesse.
- Une meilleure prise en compte de la pénibilité dans les critères de départ à la retraite : les mesures annoncées ne prennent pas en compte l'ensemble des difficultés rencontrées par les salariés.
- La mise en place effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- Une véritable politique de maintien des seniors dans l'emploi.

- Un vrai plan de relance de l'emploi qui doit devenir une priorité nationale.

À vouloir constamment repousser les solutions qui assureraient la pérennité des retraites, le gouvernement prend le risque d'une exaspération des Français dont il ne mesure pas les effets...



Contact : Serge Lavagna

Tél : 06 80 15 83 98 - E-mail : serge.lavagna@cfecgc.fr

5 septembre 2013

Réforme des retraites

Les propositions de la CFE-CGC s'inscrivent dans un projet de réforme visant à :

- **Garantir le niveau de vie à la retraite en lien avec les revenus d'activité professionnelle.**
- Réformer le financement global de la protection sociale.
- Instaurer un financement pérenne du système de retraite par répartition.
- Garantir un partage des efforts de façon équitable entre tous.

Pour atteindre les objectifs ci-dessus, nous proposons :

1 - DURÉE DE COTISATION																							
Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC																					
<p>Instaurer le principe de la retraite à la carte.</p> <p>Le départ en retraite à taux plein serait possible en combinant âge et durée.</p> <p>L'âge légal auquel chacun peut partir en retraite demeure à 62 ans. Si un salarié part plus tard à la retraite, on doit exiger de lui une durée de cotisation moins importante pour bénéficier d'une retraite complète.</p> <p>Retraite progressive</p> <p>Pour la CFE-CGC, les salariés éligibles à la retraite progressive doivent pouvoir bénéficier de ce dispositif s'ils le souhaitent sans que leur entreprise ne puisse s'y opposer.</p>	<p>Mesures assurant l'équilibre entre 2020 et 2040</p> <p>La durée d'assurance pour une retraite à taux plein à partir de 2020, augmentera d'un trimestre par an et passera à 43 ans en 2035.</p> <table border="1"><thead><tr><th>Pour un assuré né en</th><th>atteignant 62 ans en</th><th>Durée requise pour le taux plein</th></tr></thead><tbody><tr><td>1958</td><td>2020</td><td>41 ans et 9 mois</td></tr><tr><td>1961</td><td>2023</td><td>42 ans</td></tr><tr><td>1964</td><td>2026</td><td>42 ans et 3 mois</td></tr><tr><td>1967</td><td>2029</td><td>42 ans et 6 mois</td></tr><tr><td>1970</td><td>2032</td><td>42 ans et neuf mois</td></tr><tr><td>1973</td><td>2035</td><td>43 ans</td></tr></tbody></table> <p>Pour les assurés nés après 1973 la durée sera de 43 ans.</p>	Pour un assuré né en	atteignant 62 ans en	Durée requise pour le taux plein	1958	2020	41 ans et 9 mois	1961	2023	42 ans	1964	2026	42 ans et 3 mois	1967	2029	42 ans et 6 mois	1970	2032	42 ans et neuf mois	1973	2035	43 ans	<p>L'allongement de la durée de cotisation est une mesure injuste.</p> <p>Elle pénalise les salariés ayant fait des études, alors que l'emploi de demain demande de plus en plus de salariés formés et diplômés.</p> <p>Elle reporte l'âge auquel le salarié pourra prétendre au taux plein alors que les entreprises ne font aucune place aux salariés âgés qui n'ont aucune perspective d'emploi en cas de chômage.</p> <p>Avec cette mesure, les salariés dont la carrière est heurtée verront l'âge auquel ils peuvent obtenir leur retraite à taux plein mécaniquement repoussé. Il est vraisemblable que les salariés ne seront pas en mesure de travailler aussi longtemps. Ils partiront donc en retraite avec un abattement. Par conséquent une baisse des pensions pour de nombreux assurés semble inévitable.</p>
Pour un assuré né en	atteignant 62 ans en	Durée requise pour le taux plein																					
1958	2020	41 ans et 9 mois																					
1961	2023	42 ans																					
1964	2026	42 ans et 3 mois																					
1967	2029	42 ans et 6 mois																					
1970	2032	42 ans et neuf mois																					
1973	2035	43 ans																					

2 - JEUNES DIPLOMÉS		
Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC
<p>Donner des perspectives aux plus jeunes afin qu'ils gardent confiance en notre système de retraite.</p> <p>Pour la CFE-CGC toute référence à la durée de cotisation doit se traduire par la prise en compte des années d'études, les jeunes diplômés entrant plus tardivement sur le marché du travail.</p> <p>Les études supérieures constituent un investissement qui permet d'accroître les gains de productivité et augmenter la richesse du pays.</p> <p>Parce qu'il est impératif de prendre en considération les jeunes dans le dispositif par répartition sans les léser, la CFE-CGC demande la possibilité de racheter 8 trimestres d'études sur la base d'une cotisation salariale vieillesse appliquée sur un salaire au SMIC (soit pour 2013, Smic brut (1430,22) x 12 x 6,75 % = 1 158,48€ pour le rachat de 4 trimestres).</p>	<p>Permettre aux apprentis et aux jeunes en alternance de valider tous leurs trimestres d'apprentissage.</p> <p>Aider les jeunes à racheter leurs périodes d'études post-bac.</p> <p>Une aide forfaitaire pour racheter des trimestres d'études sera ouverte aux jeunes entrant dans la vie active.</p> <p>Dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rachat effectué dans un délai de 5 ou 10 ans suivant la fin des études. • 4 trimestres au maximum seront rachetables. 	<p>La proposition actuelle d'un an n'est pas suffisamment incitative pour des jeunes qui aujourd'hui, à 30 ans, totalisent 10 trimestres cotisés de moins que la génération de 1950.</p> <p>Nous demandons la validation d'au moins deux années d'études supérieures dans le calcul des droits à la retraite.</p>

3 - RETRAITÉS		
Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC
<p>Assurer le retour à l'équilibre sans baisser à nouveau les pensions des retraités d'aujourd'hui et de demain.</p> <p>Supprimer les conditions de ressources pour l'attribution des pensions de réversion.</p>	<p>Les majorations de pension de 10 % des retraités ayant élevé 3 enfants ou plus seront désormais soumis à l'impôt sur le revenu.</p> <p>Report de la revalorisation des pensions du 1^{er} avril au 1^{er} octobre sauf pour les retraités percevant le minimum vieillesse.</p>	<p>Nous revendiquons le maintien du niveau du pouvoir d'achat des pensions pour tous les retraités. La revalorisation doit concerner l'ensemble des pensions car celles-ci sont corrélées aux cotisations versées.</p> <p>Nous demandons l'attribution de la pension de réversion sans conditions de ressources .Cela permettrait notamment de cumuler pleinement la pension de réversion avec les revenus d'activité dans le cadre du cumul emploi retraite.</p>



4 - PÉNIBILITÉ		
Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC
La CFE-CGC demande que les effets du stress professionnel et des risques psychosociaux, notamment le burn-out, soient reconnus comme maladies professionnelles et ainsi retenus dans les critères de pénibilité.	<p>Un compte personnel pénibilité sera créé à partir de 2015. Dix facteurs de pénibilité sont retenus.</p> <p>Environ 20% des salariés du privé sont concernés.</p> <p>Le dispositif sera financé par une cotisation employeur.</p> <p>Ce compte permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • suivre une formation pour une orientation vers des emplois moins pénibles. • financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière. • bénéficier de trimestres de retraite : une année pour 10 années de pénibilité. 	<p>La CFE-CGC acte la mise en place du compte pénibilité. Notre demande de passer d'une année de pénibilité pour 30 années d'exposition à une année pour 10 a été entendue. Mais se pose de nombreuses questions quant au financement. La CFE-CGC demande l'élargissement des critères de pénibilité afin de tenir compte du stress professionnel et des risques psychosociaux qui impactent la santé de toutes les catégories d'actifs.</p>
5 - MAJORATIONS FAMILIALES		
Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC
La CFE-CGC demande le maintien de la majoration de la pension de 10% à partir du 3 ^{ème} enfant, dans les règles actuelles.	<p>Refondre les majorations de pension pour enfant.</p> <p>A partir de 2020, la majoration de 10 % concernant les parents ayant élevé trois enfants et plus sera transformée en une majoration forfaitaire et probablement uniquement attribuée aux femmes.</p>	<p>La CFE-CGC demande le maintien des avantages familiaux à partir du 3^{ème} enfant et dans les règles actuelles. Nous nous opposons à la forfaitisation qui n'est qu'un saupoudrage peu conforme à une politique familiale dynamique.</p> <p>Cette forfaitisation continue de paupériser davantage les classes moyennes, déjà fortement touchées depuis plus d'un an.</p>



6 - MESURES DE FINANCEMENT

Projet CFE-CGC	Projet du gouvernement établi au 4 septembre 2013	Commentaires CFE-CGC
<p>Création d'une cotisation sociale sur la consommation (CSC) exclusivement consacrée à la protection sociale</p> <p>Il s'agit de supprimer une partie des cotisations sociales employeurs et salariales et de les remplacer par une cotisation assise sur la consommation.</p> <p>L'objectif est d'améliorer la compétitivité des entreprises, d'augmenter le salaire net, de faire contribuer les importations et d'amorcer un cercle vertueux.</p> <p>Impact financier d'une CSC de 2% dès 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> Branche retraite : + 7 milliards d'€. Branche maladie : aucun effet, pertes compensées par la CSC. Entreprises : +3,6 milliards d'€, amélioration de la compétitivité. Salariés : + 4,9 milliards d'€, hausse du salaire net. 	<p>Mesures devant assurer l'équilibre en 2020</p> <p>Augmentations des cotisations des actifs et des entreprises.</p> <p>Tous les régimes sont concernés. La hausse sera progressive sur 4 ans : 0,15% en 2014 puis 0,05 pendant trois ans.</p> <p>Total : fin 2017 0,3 de hausse pour les salariés ainsi que pour les entreprises mais allégement de 0,15 pour les entreprises sur les cotisations familiales.</p> <p>Effort en 2014 : 2 milliards, 4,4 M en 2020.</p>	<p>Nous demandons que l'effort financier nécessaire soit équilibré entre l'ensemble des acteurs.</p> <p>Le projet fait supporter l'essentiel de l'effort aux actifs et retraités, les Entreprises verront leurs efforts compensés par une baisse des cotisations familiales. Le maintien des prestations familiales seront donc compensés par des mesures financières supplémentaires sur les particuliers.</p>

La CFE-CGC continuera à défendre la retraite des classes moyennes et de l'encadrement afin que le retour à l'équilibre du système de retraite ne se fasse pas sur le dos de ces populations.

Contacts :

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

Pierre Roger, délégué national en charge des retraites
✉ pierre.roger@cfecgc.fr



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – ✉ +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Retraite : la CFE-CGC décide de poursuivre son action devant les assemblées !



La proposition gouvernementale de réforme de notre système de retraite est très insuffisante. La CFE-CGC va engager une action parlementaire devant les députés et les sénateurs pour proposer des amendements et faire évoluer le projet dans le bon sens.

C'est pourquoi, la CFE-CGC ne défilera pas le 10 septembre prochain.

Le financement de nos retraites demandait une refonte complète de notre système de protection sociale et non une simple hausse des cotisations.

La CFE-CGC n'accepte pas que le retour à l'équilibre des retraites se fasse sur le dos des classes moyennes, des jeunes et des familles !

Contacts :

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

Pierre Roger, délégué national en charge des retraites
✉ pierre.roger@cfecgc.fr

Nos propositions

La CFE-CGC propose des amendements pour faire évoluer le projet de loi dans le bon sens, elle demande :

- La validation d'au moins deux années d'études supérieures dans le calcul des droits à la retraite.
- Un financement de la retraite par le biais d'une cotisation sociale sur la consommation qui redonnerait de la compétitivité aux entreprises, du pouvoir d'achat aux salariés et des moyens supplémentaires à la branche vieillesse.
- Une meilleure prise en compte de la pénibilité dans les critères de départ à la retraite : les mesures annoncées ne sont pas à la hauteur des difficultés des salariés concernés.
- La mise en place effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Une véritable politique de maintien des séniors dans l'emploi.
- Un vrai plan de relance de l'emploi qui doit devenir une priorité nationale





Qualité de vie au travail Le pouvoir d'agir

Permettre aux représentants des salariés de négocier la qualité de vie au travail (QVT) dans leur entreprise et l'organisation du travail au niveau des branches, tel a été l'enjeu de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. La CFE-CGC a signé un texte impliquant l'encadrement. Elle le conçoit comme étant un indicateur de la responsabilité sociale des entreprises et, au-delà de la santé des salariés, un facteur de leur santé économique.

Cet accord pour une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle est l'aboutissement d'une démarche des partenaires sociaux commencée en 2004 avec la négociation en faveur de l'égalité professionnelle, prolongée par les accords sur le stress au travail en 2008 et sur le harcèlement et la violence au travail en 2010.

Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC, voit dans cette étape un moyen de « replacer la femme et l'homme au cœur de l'entreprise prioritairement aux ordinateurs ou au reporting ». Un espoir largement exprimé depuis longtemps par les militants CFE-CGC. Jean Kasperski, administrateur de l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Picarde va plus loin : « cet éveil devrait commencer très tôt, directement dans les universités ou les écoles d'ingénieurs ».

QVT : une exigence

Pour les négociateurs, il s'agissait de définir des actions capables d'améliorer à la fois les conditions de travail des salariés et la performance des entreprises. Un concept cher à la CFE-CGC qui l'a déjà intégré à sa doctrine.

Ils ont cherché à responsabiliser les conseils d'administration et les comités de direction afin que les managers aient les moyens d'effectuer les missions qui leur sont confiées. Martine Keryer estime que « l'implication des directions est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée », laquelle prend en compte les évolutions du salarié tout au long de sa carrière professionnelle. Mais, les partenaires sociaux le soulignent, « la promotion de la QVT suppose un dialogue social de qualité ! ».

L'un des objectifs est d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour « une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité » et d'aboutir à « une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ». Sur ce point, les termes de l'accord s'en tiennent seulement à demander au législateur de « réarticuler » les obligations existantes. Ce qui fait craindre à la CFE-CGC que cette volonté ne devienne qu'un vœu pieux...



Des moyens d'actions

L'accord fournit un cadre d'actions aux syndicats et aux employeurs dans les entreprises et les branches. Il donne aux acteurs professionnels divers moyens pour :

- Favoriser l'expression des salariés grâce à l'installation de groupes de travail dont les conclusions seront remises à la hiérarchie et aux IRP.
- Mettre en place, à titre expérimental (trois ans) et moyennant accord à 50 % des syndicats représentatifs, une négociation unique sur la qualité de vie au travail, dans l'entreprise et les branches. Elle comportera diagnostic préalable, définition d'indicateurs, accompagnement du management, gestion intelligente des NTIC (temps de déconnexion...), implication des institutions représentatives du personnel... (En l'absence d'accord à 50 %, la négociation pourra se faire dans le cadre de la NAO sur le droit d'expression des salariés).
- Fournir, via les branches, des outils d'information et d'appui, notamment pour favoriser l'égalité professionnelle.
- Solliciter les organisations territoriales (syndicats et employeurs) dans l'identification des besoins.

Cette possibilité d'ouvrir des espaces de discussion aux salariés (groupe de travail d'un même service ou même atelier) en présence de la hiérarchie de proximité, a été réclamée avec succès par la CFE-CGC. Au début de la négociation, les managers, qui pourront également mettre en place ces espaces entre eux, étaient stigmatisés comme potentiellement pathogènes ! La CFE-CGC a obtenu que l'accord précise les moyens qui leurs seront alloués dans le cadre de la QVT et leur droit à une formation adaptée, y compris pour le top management.

QVT ?

La qualité de vie au travail se conçoit comme un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Pour faciliter la compréhension de cet accord complexe, la CFE-CGC prépare une bande dessinée pédagogique. La Confédération ouvrira également une formation à la négociation QVT dans le cadre de son Centre de formation syndicale.

Contact :

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



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – 📲 +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Qualité de vie au travail Une chance de réhumaniser l'entreprise

Le Comité directeur de la CFE-CGC a décidé à l'unanimité de signer l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique de qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

La CFE-CGC se réjouit de voir la qualité de vie au travail (QVT) s'inscrire enfin dans le dialogue social.

Les personnels d'encadrement, la maîtrise et les techniciens sont de plus en plus sous pression avec des objectifs irréalisables tant pour eux que pour leurs équipes. Cet accord permettra, après un diagnostic préalable basé sur des indicateurs de QVT et de santé au travail, de négocier l'organisation du travail dans les branches et dans les entreprises et la conciliation nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cet accord donne également la possibilité de créer des espaces de discussion sur la qualité et la charge de travail pour l'ensemble des salariés, l'encadrement de proximité et intermédiaire.

Avec cet accord, les directions vont devoir s'impliquer dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et préciser le rôle du management et les moyens donnés aux managers. Il permet également d'avoir des négociations dans les branches et les entreprises sur un droit à la déconnexion en matière de technologies de l'information et de la communication.

Enfin la CFE-CGC croit à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dont la qualité de vie au travail est un des éléments constitutifs. Cet accord est une chance de réhumaniser le travail !

En ces temps de crise, la qualité de vie au travail est un facteur de santé économique des entreprises et de bien-être des salariés.

Contact :

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



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – 📧 +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Des signes d'amélioration de l'économie française au deuxième trimestre (T2)...

1. Housse du PIB

Le PIB en volume a augmenté de + 0,5 % au second trimestre après un recul de -0,2 % lors des deux précédents trimestres. La demande intérieure finale hors stock contribue à 0,3 point et la variation des stocks à 0,2 point.

L'acquis de croissance est de 0,1 %, c'est-à-dire que si le niveau du PIB ne diminue pas au prochain semestre, la croissance sur l'année 2013 sera au moins de 0,1 % soit la prévision de croissance du gouvernement.

2. Consommation des ménages

Après une diminution de - 0,1 % au premier trimestre (T1), les dépenses de consommation des ménages ont augmenté de + 0,4 % au T2. Notamment du fait des dépenses en énergie, des dépenses en automobiles et des dépenses de services au détriment des achats d'habillement et des dépenses en alimentation.

3. Commerce extérieur

Après une diminution de - 0,5 % au T1, les exportations ont augmenté de + 2 % au T2. De même, les importations ont augmenté de + 1,9 % au T2 après une légère hausse de 0,1 % au T1, notamment grâce aux achats et ventes de matériels de transport.

4. Production

La production totale de biens et services a augmenté de + 0,9 % au T2 après une stagnation au T1, notamment grâce aux biens manufacturés, aux matériels de transport et aux services marchands. La hausse de la production est principalement expliquée par la reconstitution des stocks.

5. Climat des affaires

Le climat des affaires (indice calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité) s'améliore en août (+ 3 points), mais reste toutefois en dessous de sa moyenne de longue période.



L'indice de climat des affaires gagne 8 points dans le commerce de détail, 3 dans l'industrie, 2 dans les services et stagne dans le bâtiment.

L'indicateur de retournement lui aussi remonte et passe de la « zone de climat conjoncturel défavorable » à « zone d'incertitude ».

6. Confiance des ménages

L'indice de confiance des ménages a augmenté de 3 points en juillet par rapport au mois de juin. Tous les postes sont concernés par ce gain de confiance (situation financière personnelle, niveau de vie, chômage).

...à nuancer...

7. Investissement

La formation brute de capitale fixe (FBCF) totale, mesurant l'investissement, continue de diminuer mais moins fortement : - 0,5 % en T2 contre - 1 % en T1. Notamment du fait de la baisse de l'investissement des ménages (logement essentiellement).

Par ailleurs, les chefs d'entreprise de l'industrie tablent sur un recul de 6 % de leurs investissements en biens d'équipement pour 2013.

8. Emploi

Malgré des embauches en hausse (+ 3,6 % en juillet), la courbe du chômage ne fléchit toujours pas.

Néanmoins, le ralentissement de la hausse de demandeurs d'emploi de catégorie A se poursuit en juillet (+ 0,2 %). Mais si on inclue les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite, la hausse est de 1,1 % (catégories A, B et C).

Le taux de chômage des moins de 25 ans en catégorie A a diminué de - 0,8 % en juillet mais celui des 50 ans et plus a augmenté de 15 % en un an.

9. Crédit d'entreprise

En juillet, le nombre de créations d'entreprises a baissé de 1,4 % par rapport au mois de juin (- 0,7 % hors auto-entrepreneurs).

Au cours des douze derniers mois, le nombre de créations d'entreprises recule de 3,2 %.

NB : L'indice des prix à la consommation a baissé de 0,3 % en juillet après une hausse de 0,2 % en juin. Sur un an, l'inflation est de + 1,1 %.



Conclusion

L'amélioration de la plupart des indicateurs économiques au second trimestre 2013 est à mettre au regard du plongeon qu'a connu l'économie française lors des trimestres précédents, matérialisé par une croissance négative.

Reste à savoir si ce frémissement de reprise sera impacté négativement ou positivement par les différentes mesures fiscales et sociales prises par le gouvernement dernièrement...

Pour la CFE-CGC, seule une croissance solide permettra de créer des emplois durables.

C'est pourquoi, l'effort doit porter sur l'amélioration de la compétitivité coût et hors coût. A la fin de l'année dernière le rapport Gallois a été suivi du pacte de compétitivité (PC) instaurant notamment le CICE et la BPI. Le gouvernement doit désormais non seulement mettre en place les mesures annoncées dans le PC pour stimuler l'innovation (renforcement des pôles de compétitivité et pôles d'excellence ; développement partenariats recherche publique/entreprises notamment PME) mais également veiller à ce que les outils d'ores et déjà mis en place remplissent leurs objectifs.

La CFE-CGC a déjà dénoncé l'utilisation détournée du CICE et continuera de le faire dans le cadre du comité de suivi mis en place au mois de juillet.

La CFE-CGC demande également à ce que la reprise d'entreprise par les salariés soit valorisée (information, formation des salariés etc) ; cela évitera de voir des entreprises fermer et des salariés licenciés faute de repreneurs. La CFE-CGC salue donc le fait que le projet de loi sur l'Économie Sociale et Solidaire aille dans ce sens.

Parallèlement, il est primordial que le pouvoir d'achat des salariés soit soutenu. Pour cela une politique salariale dynamique est nécessaire. De même, la CFE-CGC s'inquiète de la forte augmentation des prélèvements obligatoires (d'après Les Échos, le taux de prélèvements obligatoires atteindrait 46,5 % du PIB en 2014), qui touche particulièrement les classes moyennes déjà malmenées par ailleurs, comme l'illustre le projet de réforme des retraites ou encore les mesures relatives à la famille prises au printemps dernier !

Pour la CFE-CGC, il est donc impératif que les projets de loi de financement pour 2014 n'incluent pas de prélèvements obligatoires supplémentaires.

Contact :

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



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – ☎ +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





Formation professionnelle

La CFE-CGC partage l'ambition du gouvernement de faire de la sécurisation des parcours professionnels et de la compétitivité des entreprises les deux grands enjeux de la négociation sur la formation professionnelle qui s'ouvre à la rentrée.

Cependant, les grandes orientations annoncées nous font craindre que les salariés de l'encadrement ne soient les grands perdants de cette réforme.

La CFE-CGC défendra, comme elle l'a toujours fait, le développement d'un système de formation professionnelle accessible à tous les salariés, sans discrimination pour les salariés de l'encadrement.

Certes, la situation dramatique de l'emploi nécessite une réponse urgente. Mais notre objectif n'est pas d'avoir les chômeurs les mieux formés d'Europe car ce n'est pas la formation professionnelle qui créera de l'emploi, mais bien la reprise d'une croissance économique durable.

Pour la CFE-CGC, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle sont :

1. Sécuriser le parcours professionnel tout au long de la vie

Cela ne doit pas se limiter à surmonter les inégalités d'accès à la formation ou à accompagner les personnes lorsqu'elles se retrouvent en situation de précarité. Au contraire, sécuriser les parcours via la formation professionnelle, c'est permettre à chacun de réaliser ses projets d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre d'une mobilité ou d'une reconversion choisie.

Aujourd'hui, la compétitivité d'une économie passe avant tout par les capacités d'innovation de ses entreprises, tant d'un point de vue technologique qu'organisationnel. Les salariés de l'encadrement sont plus que jamais en première ligne pour insuffler et accompagner ces évolutions. **C'est pourquoi, afin de garantir leur capacité à innover et à s'adapter aux évolutions technologiques et managériales, leur accès à la formation professionnelle doit être plus que jamais assuré.**

2. La formation professionnelle au service de la compétitivité des entreprises

⇒ Mettre en place des cursus de formation pour accompagner les salariés dans la reprise de leur entreprise

Le projet de loi sur l'Economie Sociale et Solidaire présenté en Conseil des ministres le 24 juillet dernier crée l'opportunité de reprise des entreprises par les salariés.

Chaque année, ce sont des milliers d'entreprises qui ferment faute de repreneurs car la transmission n'a pas été anticipée ; ce sont donc des milliers d'emplois qui disparaissent faute de repreneurs.



Ce projet de loi crée une obligation d'information des salariés de l'entreprise concernée. Pour la CFE-CGC, qui représente les agents de maîtrise, techniciens, cadres et ingénieurs, c'est là une belle opportunité de reprendre l'entreprise pour assurer sa continuité et garantir la pérennité des emplois, voire en créer de nouveaux.

Que ce soit sous forme de SCOP ou d'entreprise plus classique, la CFE-CGC tient à soutenir les initiatives lancées par les salariés de l'encadrement pour assurer la survie de leur entreprise et le maintien de leurs emplois.

La CFE-CGC demande dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle d'imaginer et de mettre en place des cursus de formation pour accompagner ces salariés dans la reprise de leurs entreprises.

⇒ **Renforcer la formation en faveur des femmes, des seniors et des travailleurs à temps partiel**

Lutter contre les inégalités d'accès à la formation, c'est également garantir l'accès des travailleurs à temps partiel – le plus souvent des femmes – ainsi que de tous les salariés sous contrats précaires, aux dispositifs de formation professionnelle.

Par ailleurs, de trop nombreux cadres terminent aujourd'hui leur parcours professionnel sans emploi. Cette situation n'est plus acceptable alors que la question des retraites est au cœur de l'actualité et que l'on demandera à tous de travailler plus longtemps.

L'employabilité des seniors doit être une de nos priorités afin de faciliter l'emploi des salariés tout au long de leur parcours jusqu'à la retraite. Or, **les difficultés d'accès des seniors aux dispositifs de formation sont depuis longtemps connues. Il est plus que jamais urgent de mettre un terme à cette discrimination.**

3. Moderniser les dispositifs de formations

⇒ **Le Compte Personnel de Formation (CPF) : un droit pour tous**

Ce droit personnel à la formation, tel que défini par la loi du 14 juin 2013, est intégralement transférable et utilisable tout au long de la vie professionnelle. Il doit rendre chaque individu, quel que soit son statut, acteur de son parcours professionnel à travers notamment l'accès à une formation qualifiante ou diplômante.

La CFE-CGC défendra la création d'un dispositif ouvert à tous, sans discrimination pour les salariés de l'encadrement, afin que le compte personnel de formation soit réellement un compte universel. Chaque personne, salarié ou demandeur d'emploi, doit pouvoir bénéficier d'un compte, mais également le mobiliser quel que soit son statut.

Par ailleurs, la dimension universelle de ce compte, clairement affirmée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, en fait un outil privilégié pour l'accompagnement des individus dans le cadre de leur changement de statut au cours de leur vie professionnelle, notamment lors des mobilités du statut de salarié vers celui de créateur d'entreprise.



Dans le cadre des discussions actuelles, et lors de la négociation à venir, la CFE-CGC portera notamment les revendications suivantes :

Faire du Compte Personnel de Formation un droit opposable à l'employeur pour les salariés

- Permettre des abondements du CPF par le salarié
- Obtenir un engagement fort des pouvoirs publics dans le financement du compte personnel de formation
- Offrir des garanties de conseil et d'accompagnement aux bénéficiaires, notamment grâce au conseil en évolution professionnelle

⇒ **Renforcer le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Le Congé Individuel de Formation est actuellement le seul dispositif opposable à l'employeur, qui permette, par une formation professionnelle, une reconversion professionnelle du salarié.

Cependant, ce droit souffre du peu de moyens qui lui sont attribués. L'enveloppe financière consacrée au CIF est restreinte et ne permet pas à ce dispositif de prendre de l'ampleur, ce qui est dommageable.

La CFE-CGC considère qu'il faut donner au CIF les moyens de se développer et d'être un véritable droit individuel du salarié lui permettant de suivre des formations longues et d'effectuer une éventuelle reconversion.

⇒ **Redonner un rôle majeur au plan de formation, au profit de l'employabilité**

La CFE-CGC estime urgent de redonner toute sa valeur au plan de formation des entreprises. En effet, rappelons que le plan de formation est un outil « gagnant-gagnant » par lequel l'employeur assure l'adaptation des salariés aux évolutions technologiques et stratégiques et aux salariés de s'assurer de leur employabilité et leur évolution professionnelle dans et hors de l'entreprise. Les employeurs doivent assumer leur responsabilité et ne pas faire reposer sur les fonds paritaires le poids de leur manque d'anticipation.

⇒ **Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation**

La formation des demandeurs d'emploi est un enjeu national. Les réformes successives du système de la formation professionnelle ont permis de créer les dispositifs permettant leur formation (POE, DIF portable...) et d'apporter un financement nécessaire à leur développement via le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels). Mais il est nécessaire de :

- **Réduire les délais d'entrée en formation** : le demandeur d'emploi doit pouvoir entrer dans une formation le plus rapidement possible.
- **Individualiser les formations des demandeurs d'emploi** pour leur offrir des formations correspondant parfaitement à leurs besoins.



A Pôle Emploi de répondre à ces exigences !

De plus, la CFE-CGC rappelle **que les fonds de la formation professionnelle émanant des entreprises doivent en priorité être destinés à la formation des salariés en poste**. Ce n'est pas aux partenaires sociaux de se substituer au désengagement des pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux ont pris leur responsabilité en participant activement au financement et à la mise en place du plan de déploiement des formations prioritaires pour l'emploi. Mais nous tenons à rappeler que de telles actions doivent rester exceptionnelles. Nous serons très vigilants sur le suivi des résultats obtenus. La CFE-CGC veillera ainsi à un encadrement strict de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, et à ce que chaque dispositif fasse l'objet d'une évaluation qualitative et quantitative, notamment en terme de retour à l'emploi.

4. La Formation au plus près des besoins des territoires

Si de nombreux acteurs de la formation et de l'emploi ont, depuis plusieurs années, développé des politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sur les territoires, la plupart de ces démarches s'effectuent de façon isolée et sans concertation. Pour notre confédération, et afin d'anticiper au mieux les évolutions du marché du travail, il est nécessaire de développer la coordination entre les acteurs, à travers notamment la création d'une instance territoriale spécifique en charge de ce domaine.

D'une façon plus générale, **la CFE-CGC est favorable à une régionalisation encadrée et raisonnée des politiques de l'emploi, de la formation et de la GPEC**. La régionalisation doit permettre une coordination par la région, en concertation avec des COPIRE modernisées et financées, sous un pilotage national.

5. Développer l'alternance à tous les niveaux de qualification

Si la CFE-CGC est favorable à une réforme de la taxe d'apprentissage qui permettrait une meilleure répartition et un accroissement des financements en faveur de ces formations, c'est **avant tout par une amélioration qualitative que doit se faire le développement de l'apprentissage**.

Le développement de l'apprentissage dans le supérieur correspond à un réel besoin en compétences des entreprises. Par ailleurs, il peut également être un levier fort pour améliorer les capacités d'insertion des étudiants et favoriser la mixité sociale dans les établissements.

Contact :

Dominique Jeuffrault, déléguée nationale en charge de l'Emploi et de la Formation
✉ dominique.jeuffrault@cfecgc.fr



Maison de la CFE-CGC – 59 rue du Rocher – 75008 Paris

☎ +33 (0)1 55 30 12 12 – ☎ +33 (0)1 55 30 13 13

www.cfecgc.org





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

