

SYNDICALISME Supplément au n°3338 du 16 décembre 2011 HEBDO

LES ARGUMENTAIRES

➤ POUR UNE DEUXIÈME ÉTAPE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La version électronique
de ce document
est téléchargeable
depuis le site www.cfdt.fr
dans la rubrique
Boîte à outils / Argumentaires.

Chômage de longue durée, difficulté à s'insérer dans le marché du travail, précarité en hausse, envie de changer de travail mais peur de trop y perdre, autant de défis auxquels nous devons faire face avec les salariés. Pour qu'ils soient mieux protégés face à ces nouveaux risques, la CFDT a revendiqué de nouvelles garanties collectives.

du marché du travail, sur la GPEC, la formation professionnelle et l'assurance-chômage) a permis de concrétiser une partie de nos revendications en 2008 et 2009. Nous avons resserré les mailles du « filet de sécurité » en créant de nouveaux droits pour l'ensemble des salariés, notamment pour les plus précaires : l'accès plus rapide à une indemnisation maladie avec moins d'ancienneté, la possibilité de conserver sa complémentaire santé pendant la période de chômage, le doublement de l'indemnité légale de licenciement, etc.

“ Les effets de la crise rendent d'autant plus nécessaire une nouvelle étape de sécurisation des parcours professionnels ”

Une première étape de sécurisation des parcours professionnels (accord national interprofessionnel sur la modernisation

Pourtant, tout n'est pas acquis. Les effets de la crise rendent d'autant plus nécessaire une nouvelle étape de sécurisation des parcours professionnels (SPP).

UN PARCOURS PROFESSIONNEL SÉCURISÉ POUR LES SALARIÉS, C'EST QUOI ?

Pour construire ses revendications pour cette deuxième étape de la sécurisation des parcours, la CFDT a choisi de partir des aspirations et des besoins des salariés. Un tract à destination des salariés met en avant 20 propositions concrètes, réparties autour des différentes étapes d'un parcours professionnel sécurisé, du premier emploi jusqu'à la retraite :

- bien s'insérer dans l'emploi ;
- occuper un emploi stable et de qualité ;
- évoluer dans l'entreprise ou l'administration ;
- changer d'emploi sans risquer de tout perdre ;
- rebondir en cas de chômage ;
- préparer l'avenir pour ne pas subir ;
- finir sa carrière dans de bonnes conditions.

↳ LES OBJECTIFS DE LA CFDT

Obtenir de nouveaux droits pour protéger les salariés et les rendre acteurs tout au long de leur parcours professionnel doit aller de pair avec l'évolution en profondeur du fonctionnement du marché du travail.

Pour tenir compte de l'aspect individuel et de l'aspect collectif de la sécurisation des parcours, la CFDT propose d'agir dans trois directions :

- **sécuriser les mobilités professionnelles des salariés** pour qu'ils puissent rebondir quand ils perdent leur emploi, mais aussi pour qu'ils puissent changer d'emploi sans risquer de toute perdre ;

- **lutter contre la précarité** pour éviter qu'une partie de la population ne reste bloquée aux portes de l'emploi et de l'accès aux droits ;
- **agir pour des emplois de qualité** parce que la création d'emploi ne doit pas se faire au détriment de la qualité du travail.

Pour mettre en œuvre ces trois objectifs, la CFDT ne peut agir seule : la responsabilité des employeurs et des pouvoirs publics est centrale.

↳ DES PROPOSITIONS CONCRÈTES

ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES POUR PRÉPARER L'AVENIR

La CFDT revendique :

- **la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action sur l'emploi et les compétences ;**
 - > **Dans chaque filière ou secteur professionnel :** des négociations doivent être ouvertes, notamment dans les filières qui ont été constituées par la Conférence nationale de l'industrie.
 - > **Dans les fonctions publiques :** des négociations sur les mêmes objectifs doivent se développer.
 - > **Sur les territoires :** l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan doivent mobiliser l'ensemble des acteurs concernés (état en région, Région, organisations syndicales, patronat) sous le pilotage des Régions. Chaque Région devra s'appuyer sur un document unique, qui croise les données sectorielles et territoriales sur l'emploi, tous les trois ans.
- **l'obligation pour les employeurs de fournir aux représentants du personnel un document qui situe la stratégie de l'entreprise par rapport aux évolutions sectorielles et locales**, dans l'année qui suit la production du document unique régional.

PERMETTRE AUX JEUNES DE BIEN S'INSÉRER DANS L'EMPLOI

Pour mieux prendre en compte la question de l'emploi des jeunes dans les négociations sur l'emploi et faire évoluer les politiques publiques en direction de ce public, la CFDT revendique :

- **l'intégration de la question des politiques d'embauche et de formation des jeunes dans le cadre des négociations sur l'emploi** (GPEC...) dans les entreprises et les administrations ;
- **la mise en place d'une « Garantie Jeunes »** comprenant un accompagnement renforcé et un revenu pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail ou sont enfermés dans un parcours précaire. Selon la situation sociale du jeune, ce revenu serait financé par la solidarité nationale ou par l'Unedic ;
- **la suppression des conditions qui restreignent l'accès des moins de 25 ans au RSA** (revenu de solidarité active).

LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE

Pour développer une utilisation plus responsable des contrats courts (CDD et missions d'intérim) et des contrats aidés par les entreprises, la CFDT revendique :

- **l'encadrement du recours aux contrats autres que CDI par la négociation** dans les entreprises et les branches. Dans les entreprises, la négociation doit définir un volume maximal de recours aux contrats courts en fonction de l'activité de l'entreprise ;
- **une cotisation patronale plus importante sur les contrats courts** afin qu'il coûte plus cher aux employeurs de recourir à ces contrats plutôt qu'aux contrats durables. Ainsi, l'employeur paierait une forte cotisation lors des premiers mois de travail du salarié, puis celle-ci diminuerait au fur et à mesure des mois passés par le salarié dans son emploi ;
- **un contrôle accru de l'utilisation des contrats**

aidés, afin qu'ils soient utilisés en priorité pour l'embauche des salariés les plus éloignés de l'emploi.

Pour lutter contre le temps partiel imposé, la CFDT propose :

- **le conditionnement des exonérations de cotisations sur les contrats à temps partiel** inférieurs à un temps de travail minimum ;
- **l'ouverture des droits sociaux (maladie, chômage, retraite) dès la première heure travaillée**, afin que tous ceux qui cotisent à l'assurance-maladie, à l'assurance-chômage ou à la retraite y aient effectivement droit ;
- **le développement des groupements d'employeurs.**

FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Pour que chaque salarié puisse faire reconnaître ses compétences, son expérience et progresser au cours de sa vie professionnelle, la CFDT revendique :

- **un bilan d'étape professionnel tous les cinq ans**, susceptible d'apporter une évolution professionnelle aux salariés. La CFDT demande la réouverture des négociations sur le bilan d'étape professionnel, pour que chaque salarié y ait accès ;
- **le développement des dispositifs qui favorisent la prise en compte de l'expérience** : validation des acquis de l'expérience, tutorat, formes innovantes de recrutement (méthode des habiletés...) ;
- **la reconnaissance des compétences transversales**, en développant les formations et les dispositifs interbranches, comme la certification de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Pour que l'accès à la formation professionnelle qualifiante soit une réalité pour tous, la CFDT revendique :

- **la négociation annuelle du plan de formation**, dans le cadre d'une négociation plus large sur les parcours professionnels.

Pour permettre aux salariés d'être informés sur l'évolution des métiers et des offres d'emploi sur leur territoire et valoriser leurs compétences, la CFDT revendique :

- **un conseil en évolution professionnelle**, situé en dehors de l'entreprise. **Tout salarié doit bénéficier d'un crédit-horaire, issu du plan de formation ou du Dif, ou d'une décharge horaire**, pour pouvoir effectivement avoir accès à ce conseil en évolution professionnelle.

Pour que les salariés qui assument des responsabilités familiales (jeunes enfants, parents dépendants...) ne soient pas freinés dans leur évolution professionnelle et dans l'accès aux droits, la CFDT revendique :

- **la mise en place de dispositifs dans l'entreprise pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.**

SÉCURISER LES MOBILITÉS CHOISIES ET IMPOSÉES

Pour que les salariés ne risquent pas de tout perdre lorsqu'ils souhaitent changer d'entreprise, la CFDT revendique :

- **l'évolution du congé de mobilité vers un dispositif qui permette aux salariés de tester un projet professionnel** dans une autre entreprise et de bénéficier de garanties en cas d'échec (retour dans l'entreprise initiale, accompagnement spécifique) ;
- **l'adaptation des règles d'indemnisation du chômage**, pour qu'un salarié qui démissionne d'un emploi pour un autre ne risque pas de perdre ses indemnités chômage, si la période d'essai de son nouvel emploi n'est pas confirmée ;
- à la fin de chaque contrat de travail, **la production par l'employeur d'une annexe au certificat de travail récapitulant l'ensemble des droits sociaux acquis par le salarié** durant sa période de travail (Dif, complémentaire santé, participation, épargne retraite...) et qui seraient conservés après la rupture du contrat ;
- **la possibilité de conserver son compte épargne temps**, sous forme de jours de congés, après son départ de l'entreprise ;
- **la généralisation de la complémentaire-santé collective**, y compris pour les salariés du public.

Pour que les salariés puissent rebondir après une période de chômage, la CFDT revendique :

- **des droits à l'assurance-chômage « rechargeables »** qui cumulent les droits qui n'ont pas été consommés lors de la période précédente de chômage et les nouveaux droits acquis ;
- **un accompagnement des demandeurs d'emploi plus soutenu pour ceux qui ont le plus de difficultés à retrouver un emploi.** Cela implique une plus large autonomie des structures territoriales de Pôle emploi et des moyens supplémentaires.

AGIR POUR L'EMPLOI DES SENIORS

Agir pour l'emploi des seniors de demain nécessite d'agir sur la qualité des parcours professionnels et renvoie donc aux propositions précédentes, notamment sur l'accès à la formation professionnelle, la reconnaissance de l'expérience, etc.

Concernant l'aménagement des fins de carrière et la gestion de la transition emploi-retraite, la CFDT revendique :

- un dispositif de retraite progressive plus facile d'accès et mieux rémunéré, qui favorise le temps partiel choisi en fin de carrière ;

- la limitation de la durée d'exercice de travaux pénibles et plus largement des conditions de travail compatibles avec le vieillissement de la population ;
- le retour de l'Allocation Équivalent Retraite pour tous les demandeurs d'emploi seniors qui ont assez cotisé, mais qui n'ont pas l'âge légal pour partir en retraite ;
- le maintien de possibilités de départ anticipé pour les salariés ayant exercé des métiers pénibles, notamment grâce aux négociations sur les comptes épargne temps.

LES TERRAINS D'ACTION

Pour sécuriser les parcours professionnels des salariés, il faut agir à trois niveaux : au niveau de l'entreprise, au niveau des filières et des secteurs professionnels, au niveau du territoire.

- **L'entreprise** se trouve à la croisée des chemins entre les évolutions sectorielles et les caractéristiques du territoire. Agir dans l'entreprise, c'est-à-dire quand le salarié est en emploi, permet d'avoir une approche offensive de la SPP, qui ne se limite pas à la gestion du chômage, mais qui vise à prévenir les risques de rupture du parcours professionnel.

La CFDT demande que la négociation obligatoire sur la GPEC soit remplacée par une négociation sur les parcours professionnels qui couvre :

- > toutes les entreprises de plus de 50 salariés ;
- > les thèmes de la négociation actuelle sur la GPEC ;

- > l'encadrement de l'utilisation des contrats de travail ;
- > le plan de formation.

- **Les filières et les secteurs professionnels** doivent davantage s'investir sur les évolutions à venir de l'emploi, la qualité de l'emploi, la définition d'objectifs sur la formation, la transférabilité des droits, etc.
- **Le territoire** est devenu un échelon important des politiques d'emploi et de formation. Pour la CFDT, certains éléments de la politique de l'emploi (anticipation, accompagnement des transitions professionnelles) doivent être davantage définis dans les régions, pour être mis en œuvre au plus proche des salariés (dans les filières, les bassins d'emploi et les entreprises). Cela nécessite l'implication de tous les acteurs, dont les organisations syndicales.

POUR VOUS AIDER À AGIR

Il existe :

- un tract à destination des salariés, qui reprend les 20 propositions phares de la CFDT ;
- un outil interactif pour aider les sections d'entreprise à construire leur projet syndical sur la SPP. En cours d'expérimentation, cet outil sera disponible à l'automne 2012.

