

**Conférence de presse de Thierry Lepaon,
secrétaire général de la CGT**

**Appel
à un printemps de mobilisation
pour le progrès social !**

Conférence de presse de Thierry Lepaon, Secrétaire général de la CGT

6 mars 2014 - Montreuil

- Dossier de presse électronique-

La CGT appelle à un printemps de mobilisation pour le progrès social

(Communiqué CGT du 6 mars 2014)

Introduction liminaire de Thierry Lepaon à la conférence de presse 6 mars 2014

« Pacte de responsabilité » :

- Déclaration et propositions CGT présentés à la réunion du 28 février 2014
- « Pacte de responsabilité » : une fausse négociation » (Communiqué CGT du 28 février 2014)
- « Ensemble, imposons le progrès social ! » (Tract national CGT - février 2014)

« Assurance-chômage » :

- La proposition d'accord portée par la CGT
- « Négociation assurance chômage : il faut continuer la mobilisation » (Communiqué CGT du 28 février 2014)
- « Assurance chômage : non au nivellement par le bas, oui à une juste indemnisation ! » (Tract national, février 2014)

Campagne CGT « Coût du capital » :

- « Mon salaire pour vivre, c'est capital ! » (Tract national, novembre 2013)
- « Des bons salaires, ça passe par... un Smic et des grilles de salaire de haut niveau » (Tract salaires n°1, février 2014)
- « Mon salaire, c'est aussi ma protection sociale ! » (Tract salaires n°2, février 2014)
- « Femmes-Hommes, l'égalité des salaires, c'est capital ! » (Tract salaires n°3, mars 2014)

Mobilisation du 18 mars 2014 :

- « Appel à une mobilisation massive le 18 mars 2014 » (Déclaration CGT- FO - FSU - Solidaires du 21 février 2014)

Plan d'investissement européen / Mobilisation du 4 avril 2014 :

- Adresse aux décideurs pour une nouvelle voie pour l'Europe (Déclaration commune CFDT - CGT - FSU - UNSA - CES, mars 2014)
- « Pour la création d'emplois de qualité et la croissance durable : un grand plan d'investissement à l'échelle de l'Europe » (Tract commun CFDT - CGT - FSU - UNSA - CES, mars 2014)
- Affiche de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour la Journée européenne d'action du 4 avril 2014
- Manifeste de la CES pour les élections du Parlement européen

Réforme de la fiscalité :

- « Pour une autre réforme fiscale » (Tract national CGT, février 2014)
- Fiche n°1 : « La retenue à la source : vraiment une fausse bonne idée » (février 2014)

Loi sur la démocratie sociale :

- « Besoin d'un choc de démocratie sociale » - Un entretien avec Agnès Le Bot, paru sur cgt.fr, le 17 février 2014
- « Pour se défendre et défendre la démocratie et la citoyenneté, exigeons de voter en 2015 » (Tract national CGT, février 2014)

Loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration des conditions d'accueil des stagiaires :

- « La CGT salue de premières avancées » (Communiqué CGT du 25 février 2014)
- « 20 propositions d'amendements » portés par la CGT (février 2014)

Politiques en faveur de la Jeunesse :

- « Rencontre du Premier Ministre avec le Forum français de la jeunesse : Où est la priorité jeunesse ? » (Communiqué CGT du 26 février 2014)

8 mars - Journée internationale des femmes 2014 :

- « En 2014, faisons de l'égalité professionnelle une réalité » (Tract CFE CGC - CFDT - CFTC - CGT - FSU - Solidaires – UNSA, 3 mars 2014)
- « Mobilisé-e-s le 8 mars comme toute l'année pour faire de l'égalité une réalité ! » (Tract national CGT pour le 8 mars 2014)
- Programme des rencontres « Égalité femmes-hommes : la CGT mobilisée ! », 7 mars 2014, au Siège de la CGT à Montreuil

Campagne unitaire Extrême-droite :

- Appel national pour faire face à l'extrême-droite (Communiqué unitaire du 29 janv. 2014)



La CGT appelle à un printemps de mobilisation pour le progrès social

Lors d'une conférence de presse qui s'est tenue au Siège de la CGT, à Montreuil, jeudi 6 mars 2014, Thierry Lepaon, Secrétaire général de la Confédération, et les dirigeants de la CGT ayant participé aux deux réunions sur le « Pacte de responsabilités », ont dénoncé la méthode et les fondements d'un pacte de régression sociale dicté par le dogme libéral sur le coût du travail.

Pour la CGT, le « Pacte de responsabilité » n'est pas un pacte pour l'emploi. Il n'impose aucune obligation de résultat, n'offre aucun chiffrage et n'engage personne.

Le patronat ose par ailleurs en conditionner la mise en œuvre à ce que la puissance publique mettra sur la table à travers de nouveaux cadeaux, soit l'exact contraire de ce que nos concitoyens sont en droit de réclamer : la conditionnalité et l'évaluation des aides publiques aux entreprises.

Le document renvoie la fixation des objectifs dans les branches professionnelles à un accord ou à un relevé de conclusion, véritable objet juridique non-identifié qui fait courir un grave danger au processus de négociations.

La CGT déplore le refus du gouvernement d'ouvrir un débat national sur les alternatives possibles à la politique d'austérité et qu'il choisisse de s'inscrire dans les contraintes budgétaires fixées par la Commission européenne en suivant ses préconisations antisociales en matière de protection sociale et de politiques publiques.

L'intervention de la Commission européenne qui a décidé, ce mercredi 5 mars, de placer la France « sous surveillance renforcée » a manifestement été un élément déterminant pour aboutir au relevé de conclusions signé hier.

L'acte politique du « Pacte de responsabilité » revient à s'en remettre au seul patronat pour régler des problèmes économiques et sociaux alors qu'il faut, au contraire, se dégager des stratégies patronales et financières qui sont à l'origine de la crise pour trouver une solution durable en faveur du monde du travail.

La méthode utilisée pour faire passer ce « Pacte » pose un réel problème de démocratie. Elle est dangereuse pour la cohésion nationale car elle signifie clairement aux salariés qu'ils n'ont pas voix au chapitre.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, François Hollande se garde bien de définir qui va payer et comment. Au bout du compte, il ne fait aucun doute que ce sont les contribuables à travers l'impôt. Il n'est pas possible de faire 50 milliards d'économies sur le budget public sans entamer les capacités d'action publique. Le service public et notre système de protection sociale sont la clé de notre vivre ensemble. Ce sont les richesses créées dans ce pays qui doivent permettre de les financer de manière solidaire.

En décidant de transférer les cotisations patronales de financement de la branche famille vers l'impôt, le Président de la République engage un processus que nul autre gouvernement n'avait osé faire avant lui. C'est une rupture franche avec les principes fondateurs de notre pacte social : le financement de la protection sociale par le travail et le principe d'universalité.

C'est cette même logique que le patronat poursuit dans le cadre des négociations sur l'assurance chômage en cherchant à transférer une partie du financement de l'assurance chômage sur les chômeurs eux-mêmes et sur le budget de l'État.

La CGT y est totalement opposée.

Face à cette situation, la CGT prend ses responsabilités et appelle tous les salariés, les retraités et les privés d'emploi à se rassembler et à agir à partir de leurs aspirations et de leurs situations de travail dans les entreprises et les administrations, dans leurs territoires et au niveau européen, pour faire des semaines qui viennent un printemps de mobilisation pour le progrès social.

Montreuil, le 6 mars 2014

communiqué

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 6 mars 2014 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

Conférence de presse de Thierry Lepaon, Secrétaire général de la CGT

6 mars 2014 - Montreuil

Introduction liminaire de Thierry Lepaon

Mesdames, Messieurs,

Tout d'abord merci d'avoir répondu à notre invitation.

Cette conférence de presse s'ouvre sur une situation sociale dans notre pays qui revêt un caractère de gravité.

L'Insee publie ce matin son analyse trimestrielle des chiffres du chômage.

Le nombre de demandeurs d'emploi continue d'augmenter.

Ce n'est malheureusement pas une surprise.

L'absence d'engagement du gouvernement et du patronat en faveur d'une politique d'emplois, d'investissements et de relance de la demande produit les effets attendus.

Non seulement le chômage continue de progresser, mais la précarité continue également d'exploser.

Avec plus de 80% des embauches effectuées en CDD, et un niveau de ruptures conventionnelles très élevé, le patronat porte une lourde responsabilité. La situation des salariés n'a jamais été aussi fragile.

Il y a donc des mesures urgentes à prendre.

L'engagement du président de la République à voir s'inverser la courbe du chômage fin 2013 est un échec.

C'est ce qui l'a conduit à passer, dans la précipitation, un accord de nature quasi-personnelle avec le président du Medef pour un pacte de responsabilité.

Cela évite au président de la République de parler du bilan de la politique qu'il met en œuvre avec son gouvernement.

Plutôt que d'ouvrir un débat national sur les alternatives possibles à la politique d'austérité, il veut donner des gages à la Commission européenne.

Il veut montrer que la France continue de s'inscrire dans les contraintes budgétaires fixées par la Commission et qu'elle suit ses préconisations antisociales en matière de protection sociale et de politiques publiques.

L'intervention de la Commission européenne qui décide de mettre la France sous surveillance renforcée a été manifestement un élément déterminant pour aboutir au relevé de conclusions signé hier.

La décision du président de la République est irresponsable sur la méthode comme sur le fond et je souhaite revenir sur ces deux aspects.

Sur la méthode d'abord :

François Hollande prend un accord avec Pierre Gattaz qui engage les politiques publiques et les équilibres sociaux de notre pacte républicain sans discussion préalable, ni avec le gouvernement, ni avec la représentation nationale, ni avec les partenaires sociaux.

Cette situation est inédite.

L'acte politique du pacte de responsabilité revient à s'en remettre au seul patronat pour régler des problèmes économiques et sociaux.

Il faut au contraire se dégager des stratégies patronales et financières qui sont à l'origine de la crise pour trouver une solution durable en faveur du monde du travail.

La France n'est pas une entreprise.

La méthode pose un réel problème de démocratie.

Elle est dangereuse pour la cohésion nationale car elle signifie clairement aux salariés qu'ils n'ont pas voix au chapitre.

De fait, le président de la République valide une logique qui donne la main au patronat sur tous les sujets de négociations et lui offre un droit de véto sur la loi.

Le patronat n'accepte plus de négocier que dans le cadre d'un recul des conditions de vie et de travail des salariés.

En remettant la France entre les mains du Medef François Hollande donne l'occasion au patronat d'en demander toujours plus et même de s'affranchir des promesses de contreparties sur la création d'emplois dans le cadre du « deal » passé avec Pierre Gattaz.

Le Medef se permet d'exiger un moratoire législatif sur les quelques avancées votées en faveur des salariés au prétexte que cela stresserait les patrons : la pénibilité, l'apprentissage, les stages, les contrats de générations pour les PME, la consultation du comité d'entreprise en cas de revente de l'entreprise.

Pouvoir dire et écrire cela est d'une extrême gravité.

C'est une insulte à toutes celles et tous ceux qui ont réellement à cœur d'améliorer la situation économique et sociale de notre pays.

Aucune amélioration économique et sociale ne pourra voir le jour contre les intérêts des salariés, des retraités et des privés d'emploi.

C'est la raison pour laquelle nous les invitons à se rassembler et à agir à partir de leurs aspirations et de leurs situations de travail dans les entreprises et les administrations, dans leurs territoires et au niveau européen pour faire des semaines qui viennent un printemps de mobilisation pour le progrès social.

Ils auront l'occasion de se mobiliser pour les salaires, l'emploi, la protection sociale et les services publics les 18 mars et 4 avril prochains.

Je voudrais saluer ici la lutte des salariés du spectacle qui en s'opposant à la suppression de leur régime d'assurance chômage défendent tout simplement la possibilité d'exercer leur métier et le principe de solidarité à l'intérieur du régime.

Ils seront de nouveau mobilisés le 13 mars.

Revenons sur les fondements du pacte de responsabilité.

Le Medef a réussi à convaincre le président de la République de la nécessité de restaurer les marges des entreprises pour leur permettre d'investir.

Cette fausse évidence appelle trois remarques de ma part.

Tout d'abord, il n'est pas anormal que les marges des entreprises se resserrent en période de crise.

C'est le rôle des actionnaires et des banques de supporter ces fluctuations.

Deuxièmement, il convient de regarder de près l'évolution des marges en fonction de la taille des entreprises et des secteurs.

Par exemple, les marges du secteur immobilier, fortement spéculatif, se portent très bien quand celles de la construction, secteur à fort taux de main d'œuvre, sont les plus basses.

Troisièmement, il convient de regarder comment les marges sont utilisées.

Cela n'a pas échappé au Premier ministre ce matin qui a cru bon de préciser que les 30 milliards de cadeau d'argent public ne devaient pas aller dans la poche des actionnaires.

Depuis dix ans, le montant des dividendes versés aux actionnaires est supérieur au montant des investissements.

Cela donne la mesure du poids de la finance dans l'économie réelle.

Nous sommes demandeurs d'une évaluation sur la répartition des richesses créées par le travail.

Quelle part revient à la rémunération du travail et de la qualification des salariés ?

Quelle part va à l'investissement ?

Quelle part va à la rémunération des actionnaires et des marchés financiers ?

Aujourd'hui, la première menace qui pèse sur l'emploi tient à la place que l'on accorde au travail dans notre société, à sa rémunération, à sa qualité, au sens que chacune et chacun y trouve.

C'est ce débat qu'il nous faut ouvrir.

Cela fait maintenant presque 30 ans qu'on nous dit qu'il faut baisser le coût du travail.

C'est ce qui a conduit les gouvernements successifs à prendre des mesures d'exonérations sociales et fiscales en faveur des entreprises dont le montant est de 200 milliards par an aujourd'hui.

C'est un montant considérable.

200 milliards d'euros offerts au patronat sans qu'il n'ait jamais de comptes à rendre, c'est 10 fois le déficit annuel des régimes de retraites, c'est 30 fois le déficit annuel de la Caisse nationale d'assurance maladie.

Et cela ne marche pas.

Non seulement ces cadeaux successifs n'ont pas permis d'enrayer le chômage massif, mais cela a aussi contribué à créer le déficit public.

Il est nécessaire de faire l'inventaire des 4 500 dispositifs d'aides publiques aux entreprises et d'en évaluer les critères, les conditions d'attribution et l'efficacité économique et sociale.

La conditionnalité des aides aux entreprises qui en ont besoin doit être généralisée.

Les salariés et leurs représentants doivent être informés des aides publiques, et disposer d'un droit de veto sur leur utilisation.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, François Hollande annonce des chiffres, 30 milliards de suppression de cotisation patronale de la branche famille et 50 milliards d'économies dans les comptes publics mais il se garde bien de définir qui va payer et comment.

Au bout du compte, ce sont les contribuables à travers l'impôt.

Il n'est pas possible de faire 50 milliards d'économies sur le budget public sans entamer les capacités d'action publique.

Qui peut prétendre aujourd'hui qu'il y a trop d'infirmières, trop d'enseignants, trop de policiers, trop de magistrats dans notre pays ?

Qui peut prétendre que l'allongement de la durée de vie et le vieillissement de la population vont conduire à moins de dépenses de santé ?

Qui peut prétendre qu'il faut diminuer la dotation aux collectivités locales alors qu'elles se voient confier de plus en plus de prérogatives ?

Le service public et notre système de protection sociale sont la clé de notre vivre ensemble.

Ce sont les richesses créées dans ce pays qui doivent permettre de les financer de manière solidaire.

En transférant les cotisations patronales de financement de la branche famille vers l'impôt, le président de la République engage un processus que nul autre gouvernement n'avait osé faire avant lui.

C'est une rupture franche avec les principes fondateurs de notre pacte social : le financement de la protection sociale par le travail et le principe d'universalité.

C'est cette même logique que le patronat poursuit dans le cadre des négociations sur l'assurance chômage en cherchant à transférer une partie du financement de l'assurance chômage sur les chômeurs eux-mêmes et sur le budget de l'État.

La CGT y est totalement opposée.

Le pacte de responsabilité n'est pas un pacte pour l'emploi.

C'est un pacte de régression sociale.

Le manque d'investissements industriels fait perdre l'emploi dans le secteur privé, les propositions qui sont faites dans le cadre

du pacte vont détruire l'emploi public.

Les pays européens du sud ont testé la méthode avec le « succès » que l'on connaît.

Face à cette situation, la CGT prend ses responsabilités.

Oui, il faut faire de l'emploi une priorité.

C'est le sens des propositions que nous mettons sur la table.

Pour relancer l'emploi, il faut de la croissance, ce qui implique de renoncer aux politiques d'austérité.

Les économistes chiffrent à 1,5 % la croissance annuelle nécessaire pour commencer à faire baisser le chômage.

Pour renouer avec la croissance, la première des choses est d'augmenter les salaires et les pensions et sécuriser la situation des salariés et des chômeurs pour leur permettre de retrouver l'espoir et la confiance en l'avenir.

Il faut relever substantiellement le niveau du Smic et le point d'indice des fonctionnaires.

Ce ne sont pas les marges qui font l'investissement, ce sont les carnets de commande !

Des négociations doivent s'ouvrir dans toutes les branches professionnelles pour remettre à flot les grilles salariales au-dessus du Smic, reconnaître les qualifications à leur juste valeur et construire de vrais déroulements de carrière.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit devenir une réalité.

C'est ce que nous réclamons avec la quasi-totalité des organisations syndicales dans la déclaration commune diffusée à la presse cette semaine.

La deuxième des choses est d'engager un plan de relance industrielle sans lequel il n'y aura pas de perspective d'emploi dans notre pays.

Nos propositions sont connues.

Elles portent sur les questions de financement, de droit d'intervention des salariés pour peser sur les stratégies d'entreprises, une vraie politique de recherche et de formation des salariés.

Le développement des services publics est indispensable à la relance de l'emploi.

Le cadre européen est pertinent pour promouvoir un plan de relance des investissements industriels.

C'est le sens de la campagne de la Confédération européenne des syndicats dans laquelle la CGT est engagée.

Ce plan de relance est une réponse de progrès social aux exigences libérales que voudrait continuer à imposer la Commission à tous les peuples d'Europe.

Dans le prolongement de la mobilisation européenne du 4 avril, nous allons prendre des initiatives dans les territoires pour valoriser les propositions d'investissements industriels et mettre en avant les liens indispensables entre les services publics, la recherche, la formation, la santé et le développement de l'emploi industriel.



Vous l'aurez compris : plus que jamais nous sommes aujourd'hui résolus à tout faire pour favoriser l'irruption des salariés sur le terrain social.

C'était le sens de notre appel à multiplier les formes d'actions le 6 février dernier.

C'est le sens de notre engagement le 13 mars prochain dans les manifestations pour porter un projet viable d'assurance-chômage au cœur des négociations sur la convention Unedic.

C'est également le sens de notre engagement le 8 mars et le 18 mars, ainsi que dans toutes les journées d'action professionnelles qui se préparent à La Poste le 13 mars, aux Finances le 20 mars ...

Et comme vous pouvez vous en douter, ce sera aussi le sens de l'appel que nous lancerons le 1er mai prochain ...

Ce sur quoi nous nous engageons, ce n'est pas à additionner les rendez-vous pour remplir notre agenda et nous compter dans la rue!

La raison d'être de la CGT est de permettre aux salariés de se rencontrer, de se rassembler et d'agir à partir de leurs aspirations communes pour gagner des conquêtes sociales.

Parce que ce printemps, nous le construirons aussi avec les salariés des autres pays d'Europe et leurs syndicats, après Rome et Londres, dès demain je serai à Madrid et mardi prochain à Bruxelles.



Déclaration de la CGT lors de la rencontre du 28 février 2014 sur le « Pacte de responsabilité »

Nous tenons tout d'abord à réaffirmer notre désaccord sur la façon dont le « pacte de responsabilité » a été mis sur la table sans aucune concertation ni avis des organisations syndicales de salariés.

En clair, le président de la République annonce à la télévision qu'il donne un chèque supplémentaire de 30 milliards d'euros aux employeurs et il nous demande aujourd'hui de négocier d'éventuelles contreparties.

La CGT n'a pas vocation à gérer le service après-vente du gouvernement, ou de qui que ce soit d'ailleurs, et nous avons bien l'intention, pour notre part, de nous exprimer sur le bien-fondé de la démarche, c'est-à-dire du « pacte » lui-même. Parce que nous avons un avis sur la question ! Et justement nous ne sommes pas du tout d'accord avec la philosophie de ce projet. Nous ne sommes pas d'accord avec ce pacte pour au moins trois raisons que nous voulons rappeler ici.

La première, c'est que **la suppression des cotisations familiales payées par les entreprises constitue un nouveau cadeau pour les employeurs**. C'était d'ailleurs une très vieille revendication patronale, et il est regrettable qu'un gouvernement de gauche finisse par y accéder.

Cette mesure est fondée sur une logique de baisse du coût du travail, à laquelle, vous savez que nous sommes fermement opposés. L'expérience montre que la réduction du coût du travail ne profite

pas à l'emploi, mais aux actionnaires. On ne dira jamais assez que la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises a baissé au fil des ans et cela n'a pas empêché le chômage de s'envoler.

A l'inverse, celle du capital a considérablement augmenté au détriment de l'investissement, des salaires et de l'emploi. Un salarié devait travailler 10 jour par an en moyenne pour payer les dividendes des actionnaires en 1981, mais 45 jours en 2012, soit 4,5 fois plus et c'est bien là le problème.

La même logique produira donc les mêmes effets et le pacte de responsabilité risque tout simplement d'accélérer ce mouvement en faveur de la financiarisation et au détriment de l'économie réelle.

La seconde raison de notre opposition concerne **le principe même du transfert des cotisations sociales patronales sur la fiscalité**, qui remet clairement en cause les fondements du financement de notre système de protection sociale tel qu'il a été imaginé et conçu par le Conseil national de la Résistance.

La fiscalisation des recettes de la Sécurité sociale conduira à la fiscalisation des dépenses et surtout à un rabougrissement des moyens de notre système de protection sociale, dont chacun a pourtant vanté les vertus au plus fort de la crise de 2008 en constatant qu'il avait joué un rôle salutaire d'amortisseur social de la pauvreté.

En s'attaquant de la sorte à la Sécurité sociale, on sape l'un des fondements

essentiels de notre modèle social, et nous voulons le dire avec force.

La troisième raison de notre mécontentement, c'est **la réduction de 50 milliards d'euros des dépenses publiques entre 2015 et 2017 pour financer les cadeaux aux entreprises**. Tous seront mis à contribution : les fonctionnaires, les services publics, la sécurité sociale, les collectivités territoriales... C'est la mise en œuvre d'une politique d'austérité qui affaiblit la demande et donc l'emploi, précisément l'inverse de ce qui est annoncé. C'est la mise en œuvre d'une politique qui fait des ravages et la preuve de son inefficacité en Grèce et dans les autres pays du Sud de l'Europe.

Le gouvernement nous demande maintenant de négocier des contreparties. Mais le terme est impropre. On ne peut pas parler de contrepartie, car nous ne sommes pas du tout dans une logique de donnant-donnant. On est donc dans l'enfumage !

D'ailleurs, nous observons que Pierre Gattaz ne veut pas entendre parler de contrepartie. Il veut le pacte et l'argent du pacte, mais pour le reste ... Tout juste accepte-t-il l'idée d'une obligation de moyen au service de l'emploi, mais surtout pas de résultat !

Il refuse même de s'engager sur le million d'emplois pourtant ostensiblement affiché sur le pin's à sa boutonnière ! Un million d'emplois en cinq ans ... l'économie produit pourtant 200 000 emplois naturellement chaque année.

De quelle obligation de moyens parle-t-on? Le Medef est-il prêt, par exemple, à interdire aux patrons qui touchent des aides publiques de verser des dividendes à leurs actionnaires pour investir plutôt dans l'emploi?

Dès lors qu'il s'agit d'argent public, le contribuable et les citoyens sont en droit d'exiger de la transparence et des résultats!

C'est le fil rouge qui va guider le comportement de la CGT jusqu'à la tenue de la conférence sociale prévue à la fin du printemps. Parce qu'il n'est pas question que nous jouions le rôle de la chaise vide. Nous avons à cœur d'être présents partout où l'on discute de l'intérêt des salariés pour faire connaître nos propositions et revendications. Nous les résumerons en six points.

Le premier concerne les aides publiques. Nous demandons une évaluation de l'ensemble des aides fiscales et sociales dont bénéficient les entreprises.

Pierre Gattaz lui-même admettait, l'été dernier, que cette évaluation n'était pas farfelue et qu'un certain nombre d'aides n'étaient pas forcément justifiées.

Faisons donc l'inventaire, pas seulement des aides prévues dans le pacte de responsabilité, mais de l'ensemble des 4500 dispositifs d'aides fiscales et sociales, recensés par le ministère des finances, pour un montant total de plus de 200 milliards d'euros (<https://www.guichet-entreprises.fr/article/repertoire-des-aides-publiques-aux-entreprises-0/>).

Quel contrôle public et social? Quelle conditionnalité d'attribution? Quelles sanctions en cas de non-respect des conditions d'attribution?

Nous proposons notamment d'élargir les prérogatives des institutions représentatives du personnel, en octroyant par exemple un droit de veto aux élus du comité d'entreprise.

Les salariés et leurs représentants doivent être informés sur le montant des aides publiques et leur utilisation.

La CGT a soutenu la création, par décret du 31 décembre 2013, de la Base unique de données (BUD, en réalité appelée Base de données économiques et sociales)

La BUD doit être effective pour les entreprises de plus de 50 salariés au 31 décembre 2016! La CGT propose qu'elle le soit dès le 31 décembre 2014. Nous proposons aussi d'intégrer les marchés publics et les PPP dont bénéficie l'entreprise dans la BUD.

Le second concerne la question de l'emploi. Nous l'avons dit, non ne pouvons pas nous contenter d'une obligation de moyen. L'argent public ne doit pas servir à renflouer les poches des actionnaires, mais profiter à l'investissement et à l'emploi. Où, quand, comment allons-nous pouvoir vérifier le solde net de création d'emplois? Nous pensons que cette vérification sera d'autant plus efficace qu'elle s'effectuera au plus près de l'entreprise.

La question de la qualité de l'emploi est posée. Nous devons prendre en compte les questions de la précarité, de l'emploi des jeunes, des seniors et de l'égalité professionnelle, notamment salariales entre les femmes et les hommes. Les entreprises n'ayant pas conclu d'accord sur ces sujets avant le 31 décembre 2014 pourrait se voir suspendre les aides publiques par décision du CE.

L'état employeur est également concerné.

Examiner l'emploi public à l'aune du gain social qu'il représente et non comme une source potentielle d'économies. En 10 ans, l'État a supprimé 150 000 emplois; c'est autant de salariés en moins pour exercer des missions d'accueil, de conseil et de contrôle au service des citoyens comme des entreprises. La CGT considère que la définition du volume d'emplois publics doit correspondre à l'identification des besoins sociaux et de la réponse à y apporter. Ainsi, nous considérons que 100 000 agents

supplémentaires seraient nécessaires pour remplir correctement les missions de santé publique.

Nous rappelons que les services publics et la fonction publique sont des investissements et le premier poste du PIB du pays. L'investissement des collectivités locales et territoriales représente 70% des investissements publics. Affaiblir leur financement et leurs moyens, c'est affaiblir le premier secteur économique du pays.

Le troisième est inséparable du précédent et concerne la politique industrielle. Car l'on sait que l'emploi n'a pas de perspective dans ce pays sans le développement de la politique industrielle.

Nos propositions sont connues à ce sujet, elles portent notamment sur les questions du financement et des droits d'intervention des salariés pour peser sur les choix stratégiques des entreprises. Bien entendu, sans occulter l'enjeu que constitue la politique de la recherche et les questions liées à la formation et la qualification.

L'accès au financement, au crédit est un problème majeur rencontré par les ETI, PME/PMI. La CGT à l'origine de la Banque publique d'investissement (BPI), propose de créer un livret d'épargne développement emploi et industrie dont l'objectif est de réorienter une partie des fonds d'assurances vie (1600 milliards disponibles) vers l'investissement. L'affectation des investissements doit être conditionné aux projets de recherche, de développement, d'emploi et de politique salariale.

Au-delà, nous proposons de travailler sur des projets précis, filière par filière. Ceci sous-entend de travailler sur la recherche, l'innovation, la production territorialisée, la formation et bien entendu l'emploi de qualité.

Le quatrième concerne le financement des politiques publiques. L'annonce des 50 milliards d'euros d'économie par la Président de la République est un non-sens économique :

les économies affecteraient en premier lieu l'emploi public ; au nom de la bataille pour l'emploi, on s'apprête donc à en supprimer ... la logique nous échappe ! D'autant que ces économies handicaperaient inévitablement et inmanquablement l'exercice des missions publiques : toute économie supplémentaire se fera au détriment de politiques publiques : santé, emplois, fiscalité... donc autant d'agents en moins au service des malades, des salariés, des entreprises...

Quelques chiffres pour illustrer :

- Ces 3 dernières années, 5 000 emplois ont été supprimés à l'APHP. Entre 15 et 20 000 emplois sont menacés dans le budget de Sécurité Sociale alors même que 100 000 emplois supplémentaires seraient nécessaires pour remplir correctement les missions de santé publique.
- Aux finances publiques, 10% des postes ont été supprimés. Dans le même temps, on estime à 25% (10 milliards) l'augmentation de la fraude fiscale... cherchez l'erreur !

Plutôt que de manier le rabot, ou le bistouri chirurgical, revenons à un peu de bon sens : aux 50 milliards d'économie suggérés, nous opposons les 80 milliards de fraude fiscale (dont 32 milliards de fraude à la TVA intracommunautaire), les 50 milliards d'évasion fiscale, le 1,6 milliards de fraude sur les quotas carbone, sans compter les presque 2 milliards de créances passés en pertes et profits au titre de mécanismes automatiques ou parce que l'on a jugé qu'il était trop coûteux de les recouvrer... Gageons que la pléthore de conseillers fiscaux feront leur miel de tous ces mécanismes !

Développer l'emploi public, c'est d'abord permettre à la nation de s'enrichir... au sens propre du terme !

Les pistes de réflexion concernant une éventuelle évolution de la fiscalité des entreprises nous indignent : il s'agit de choisir entre moins d'impôts ... et moins d'impôts, et bien sûr toujours moins de

contrôles ! Au final, on veut nous faire croire que les entreprises ne sont pas des contributeurs comme les autres et qu'il faut donc les traiter autrement. Poursuivre sur ces pistes équivaldrait à remettre en cause le pacte républicain !

Le cinquième concerne les salaires.

Il n'est pas acceptable à nos yeux que des entreprises vivent des subsides publics sans respecter les conditions du salaire minimum. Hors, les minima salariaux continuent d'être inférieur au Smic dans nombre de branches professionnelles.

Il est donc urgent de remettre les grilles à flot partout où il est nécessaire de les réviser, pour reconnaître à leurs justes valeurs les qualifications et construire de vrais déroulements de carrière.

Il est urgent également d'avancer sur la voie de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes en sanctionnant vraiment les entreprises dans lesquelles les discriminations perdurent.

Les NAO doivent s'engager partout, faire l'objet d'accords majoritaires et déboucher sur des résultats mesurables.

Le sixième point, enfin, concerne le financement de notre système de protection sociale. Je l'ai dit, nous combattons toutes les solutions concourant à la fiscalisation et au rabougrissement des moyens de la sécurité sociale.

Nous pensons que les revenus du travail doivent continuer à financer la sécu.

Nous proposons de moduler les cotisations sociales en fonction de la part de la valeur ajoutée sur la masse salariale et en prenant en compte la politique d'emploi et de salaire menée dans les entreprises.

Nous proposons également de mettre à contribution les revenus financiers des entreprises.

Non seulement nous porterons l'ensemble de ces propositions et revendications, que nous savons en phase avec les attentes des salariés, mais

nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour favoriser leur irruption sur la scène sociale car c'est bien la condition pour qu'ils se fassent entendre.

Les deux prochains rendez-vous sont déjà fixés dans le calendrier. Nous les invitons à se mobiliser le 18 mars, à l'appel de la CGT mais aussi de FO, de la FSU et de Solidaire. Et le 4 avril à l'appel de la CGT, de la CFDT, de la FSU et de l'Unsa pour décliner dans notre pays le plan d'investissement proposé par la Confédération européenne des syndicats.

L'enjeu est d'importance puisque l'objectif est de parvenir à la création de 11 millions d'emplois sur le continent en relançant l'économie par un effort d'investissement de l'ordre de 260 milliards d'euros par an pendant dix ans, c'est-à-dire 2% du PIB européen ou 2 fois le budget annuel de l'Union européenne. Il est vrai que la logique de ce plan est à l'exact opposé du pacte de responsabilité proposé par notre gouvernement.

Paris, le vendredi 28 février 2014

Les propositions de la CGT

L'approche de la compétitivité des entreprises et de l'économie française par le seul prisme de la réduction des dépenses publiques et de la baisse du coût du travail est dangereuse pour l'économie française et sa cohésion sociale.

Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), aides publiques dites en faveur de l'emploi, de l'investissement, de la compétitivité qui explosent, politique d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires, gel du Smic, gel des salaires dans la fonction publique, précarité massive des emplois, règles de licenciements assouplies :

Il est temps de tirer bilan et enseignements des décisions politiques et des mesures fiscales de ces dernières années :

► QUEL BILAN SOCIAL ?

- Le chômage continue sa progression massive. Les destructions d'emplois dans l'industrie aussi.
- Près de 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté avec moins de 980 euros par mois. Un record depuis 1997!

► QUEL BILAN ÉCONOMIQUE ?

- A 0,3%, la croissance flirte dangereusement avec le zéro pointé ;
- Le déficit commercial de la France se poursuit pour la 11^e année, atteignant 61 milliards d'euros ;
- L'année 2013 a été une année record... avec plus de 63 000 faillites d'entreprises !

Le « Pacte » dit « de responsabilité » est un nouveau cadeau d'au moins 30 milliards d'euros aux grands groupes et à leurs actionnaires, en même temps qu'**un nouveau coup porté** contre le financement solidaire de la protection et de la Sécurité sociales,

fiscalisant le financement des allocations familiales.

Pour sortir de la crise, dynamiser la croissance et créer des emplois durables et de qualité, sortir de la logique d'austérité, la CGT propose :

1. La remise à plat de l'ensemble des aides publiques destinées aux entreprises.

4 500 dispositifs sont recensés par le ministère des finances (<https://www.guichet-entreprises.fr/article/repertoire-des-aides-publiques-aux-entreprises-0/>). Leur mise à plat est un préalable à toutes nouvelles mesures.

La CGT agit pour la généralisation de la conditionnalité des aides et exonérations fiscales aux entreprises à la mise en œuvre d'objectifs d'investissements économiques et d'investissements sociaux : créations d'emplois, qualifications des salariés, politiques salariales dynamiques.

Pour rappel, les aides publiques sont estimées à plus 172 milliards d'euros/an (rapport CC). En y intégrant le CICE c'est autour de 200 milliards d'euros. C'est donc 5 millions d'emplois rémunérés à 2700 euros net/mois qui sont financés par l'argent public dans le secteur privé.

Une évaluation des niches (dépenses fiscales) et la suppression de celles qui ne démontrent pas leur efficacité dans l'emploi, environnement...

- La CGT propose la mise en place d'un Comité d'évaluation des aides publiques (CEAP). L'actuel Comité National de suivi du CICE peut être transformé, sans modifier sa composition actuelle, en l'élargissant aux représentants de l'Association des régions de France, de l'Association des départements de France et de l'Asso-

ciation des maires de France.

Le CEAP sera chargé d'évaluer l'ensemble des aides publiques et de publier un rapport annuel destiné au Parlement, au président de la République et au Premier ministre.

2. Informer les salariés et leurs représentants sur le montant des aides publiques et leur utilisation.

- La CGT a soutenu la création de la Base de données économiques et sociales qui permet notamment une information précise sur l'investissement social, les fonds propres, l'endettement et l'impôt, les rémunérations des salariés et des dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments, les activités sociales et culturelles, les rémunérations des actionnaires, les flux financiers à destination de l'entreprise notamment les aides publiques, les crédits d'impôts, les réductions d'impôts, les exonérations de cotisations sociales, la sous-traitance utilisée par l'entreprise et réalisée par l'entreprise, les transferts financiers et commerciaux entre les entités du groupe.

Le décret du 31 décembre 2013, mettant en place la BUD, rend effectif sa mise en place pour les entreprises de plus de 50 salariés au **31 décembre 2016** ! Il faut que ce soit effectif dès le 31 décembre 2014. La CGT propose d'intégrer les marchés publics et les PPP dont bénéficie l'entreprise dans la Base unique de données (BUD).

Les informations transmises de manière récurrente doivent être mises à la disposition des membres du CE dans la base de données au plus tard le **31 décembre 2014**.

- La CGT propose de renforcer les prérogatives du comité d'entreprise et du comité central d'en-

treprise, notamment en octroyant un droit suspensif des aides publiques dont l'utilisation est non conforme à sa destination d'origine.

3. Financement et fiscalité :

- Faire de la fiscalité des entreprises un moteur pour l'économie et le progrès social : ces propositions s'inscrivent bien sûr dans la revendication d'une réforme fiscale d'ensemble et d'envergure privilégiant l'impôt direct à l'impôt indirect, la progressivité de l'impôt sur le revenu, et cherchant la contribution de l'ensemble des revenus, pour le capital comme pour le travail, pour les entreprises comme pour les particuliers.
- o Moduler le taux de l'impôt des sociétés en fonction de leur comportement en matière d'emploi, de salaires, d'investissement productif, et d'environnement ;
- o Taxer véritablement les transactions financières ;
- o Lutter contre la fraude et l'évasion fiscale : elles sont respectivement estimées à 80 et 50 milliards d'euros.
- o Créer une « taxe pour l'emploi et le développement solidaire des territoires » :
 - Cette taxe doit être présentée dans un cadre pluriannuel pour créer un cadre stable pour l'activité des entreprises ;
 - Moduler les taux en fonction du ratio masse salariale / valeur ajoutée ;
 - Intégrer dans le calcul de la taxe, des critères sociaux et environnementaux.
- o Au niveau européen :
 - Mettre en œuvre des coopérations renforcées en matière d'assiette et de taux ; l'harmonisation des taux devant tenir compte des différences des systèmes de protection sociale ;
 - Remplacer la règle de l'unanimité en matière fiscale par celle de la majorité qualifiée ;
- Élargir la définition de l'investissement public : pour la CGT, le critère est bien la contribution de chaque euro dépensé au développement humain durable, au renforcement des capacités humaines et productives pour répondre aux besoins sociaux et économiques dans une optique de long terme. Ainsi, par exemple, l'enseignement étant par excellence un investissement de long terme, il est inadmissible de présenter le traitement des enseignants comme une dépense de fonctionnement. L'investissement public ainsi redéfini doit être isolé et sorti du calcul du déficit budgétaire, ce qui nécessite une modification des normes européennes.
- L'accès au financement,, au crédit, est un problème majeur rencontré par les Établissements de Taille Intermédiaire (ETI), PME/PMI. Il entrave leurs développements, comme le difficile accès au marché et la domination des grands groupes. La CGT à l'origine de la BPI, propose **d'augmenter les moyens financiers accordés à la Banque Publique d'Investissement** afin d'investir dans la recherche, la production, l'emploi et la formation, notamment en direction des PME et des territoires.
- La création **du livret d'épargne développement emploi et industrie** dont l'objectif est de réorienter une partie des fonds d'assurances vie (1600 milliards disponibles) vers l'investissement industriel en direction des PME/PMI. Les investissements doivent être conditionnés aux projets de recherche, de développement, d'emploi et de politique salariale.

Quelques chiffres clés

- ▷ 1 000 milliards d'euros d'évasion fiscale dans les pays de l'Union européenne par an.
- ▷ 514 milliards d'euros de déficit dans les pays de l'union européenne en 2012.
- ▷ 60 à 100 milliards d'euros de manque à gagner en Europe à cause de la fraude à la TVA intracommunautaire.
- ▷ 80 milliards d'euros de fraude fiscale en France chaque année.
- ▷ 32 milliards d'euros de fraude à la TVA intracommunautaire.
- ▷ 50 milliards d'euros d'évasion fiscale en France.
- ▷ 1,9 milliard d'euros d'admission en non valeur.
- ▷ 1,8 million d'entreprises sont soumises à l'impôt sur les sociétés.
- ▷ 3,6 millions d'entreprises en France hors agriculture.
- ▷ 1,1 million d'artisans en France.
- ▷ 197 052 contrôles fiscaux sur pièces des professionnels en 2012.
- ▷ 47 633 contrôles fiscaux approfondis dans les entreprises en 2012.

4. Emploi :

- Ouverture d'un chantier de rénovation des classifications dans toutes les branches conventionnelles qui n'ont pas négocié et abouti sur le sujet depuis moins de 3 ans. Les objectifs assignés à ce chantier, fixés par un ANI de cadrage, seraient en particulier la reconnaissance de la qualification des salariés, la résorption de l'ensemble des inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes.

Des objectifs chiffrés de résorption de la précarité doivent être engagés. Les entreprises n'ayant pas conclu d'accord avant le 31 décembre verraient les aides publiques (fiscales et sociales) suspendues, la CGT propose de responsabiliser les entreprises sur leurs politiques d'emploi en mettant en place des surcotisations sur les contrats précaires et l'intérim.

- GPEC et GPEC Territoriale.
- L'emploi public comme les services publics représentent un investissement et une source de développement. Les services non marchands sont le premier contributeur au PIB du pays. Les politiques actuelles et passées les considèrent comme sources d'économie potentielles, c'est une vision que nous contestons.

En 10 ans, l'État a supprimé 150 000 emplois ; c'est autant de salariés en moins pour exercer des missions d'accueil, de conseil et de contrôle au service des citoyens comme des entreprises. La CGT considère que la définition du volume d'emplois publics doit correspondre à l'identification des besoins sociaux et de la réponse à y apporter. Ainsi, nous considérons que 100 000 agents supplémentaires seraient nécessaires pour remplir correctement les missions de santé publique.

5. Salaires :

- Ouverture, après négociation nationale interprofessionnelle, d'un chantier de négociations salariales dont l'objectif est d'assurer dans chaque grille le salaire minimal de base de départ au niveau du Smic soit 1 700 euros brut (revendication CGT). Les entreprises et branches n'ayant pas conclu d'accord au 31 décembre verraient les exonérations de cotisations sociales supprimées.
- La CGT propose de moduler les cotisations sociales en fonction de la masse salariale, de la valeur ajoutée, de la politique salariale et d'emploi. Le Contrat à durée indéterminée (CDI) doit être la forme normale d'embauche, pour cela elle propose : La mise en place de d'un système de surcotisation progressive des contributions employeurs visant à sanctionner le recours abusif aux contrats précaires : CDD, et Intérimaire seraient soumis aux taux respectifs de 8% et 10%. La contribution pour le CDI resterait inchangée à 4%
- La CGT propose la présence des salariés dans les comités des rémunérations. Le plafonnement des rémunérations des dirigeants, la publication de leurs salaires, la suppression des stocks options, la publication des critères composant les rémunérations des dirigeants.

- Limiter les dividendes versés aux actionnaires à 10% du taux de marge des entreprises afin de dégager des ressources nécessaires pour le financement de l'investissement productif.

- Au niveau européen : mettre en place le plan d'investissement proposé par la CES afin d'ouvrir « une nouvelle voie pour l'Europe » pour sortir de la crise. Ce plan représente un effort d'investissement de 2% du PIB européen (de l'ordre de 250 milliards d'euros par an pendant 10 ans) pour créer jusqu'à 11 millions d'emplois en relançant l'économie.

6. Accroître l'investissement productif (matériel, recherche-développement, formation et qualification).

- Pour réaliser l'objectif de porter la part du PIB consacrée à la recherche-développement à 3 % à l'horizon 2017.
- Se donner l'objectif d'augmenter le taux d'investissement d'au moins 1 point chaque année pour le porter à 23% à l'horizon 2017.



« Pacte de responsabilité » : une fausse négociation

Au sortir de la première réunion de négociation sur le « Pacte de responsabilité », qui a eu lieu ce vendredi 28 février 2014, au Siège du Medef, à Paris, la CGT constate, sans surprise, qu'aucun chiffre n'a été avancé par les organisations patronales sur l'utilisation qu'elles s'engagent à faire des milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales offertes par le Président de la République.

La délégation de la CGT, relève que ce premier rendez-vous n'a pas été une négociation, mais la simple présentation d'un cahier de doléances du Medef et des organisations patronales qui réclament un moratoire sur l'ensemble des lois qui « stressent les entreprises », selon M. Gattaz.

En contrepartie d'exonérations de charges et de mesures fiscales dérogatoires éventuelles, le patronat propose de simples « boîtes à outils », de type « concertations dans certaines branches professionnelles », sans aucun engagement de résultats pour évaluer ses capacités à créer des emplois.

Lors de cette réunion, la CGT a, pour sa part, mis sur la table une série de propositions, parmi lesquelles la remise à plat de l'ensemble des aides publiques aux entreprises, ainsi que la mise en place d'un comité d'évaluation et le droit aux Comités d'Entreprise de suspendre ces aides si elles se trouvent injustifiées.

Elle a rappelé son exigence d'une loi favorisant l'investissement productif plutôt que la distribution de dividendes aux actionnaires, et demandé la suppression des aides fiscales et sociales aux entreprises et aux branches qui utilisent massivement l'emploi précaire, ne respectent pas l'égalité salariale et professionnelle et/ou pratiquent des salaires sous le Smic.

Elle a insisté sur la nécessité d'augmenter les moyens financiers accordés à la Banque Publique d'Investissement afin d'investir dans la recherche, la production, l'emploi et la formation, notamment en direction des PME et des territoires ; et a insisté l'urgence de mettre en place, au niveau européen, le plan d'investissement proposé par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) afin d'ouvrir « une nouvelle voie pour l'Europe » pour sortir de la crise.

La CGT déplore que le Medef semble n'attendre de ces rencontres que les modalités des exonérations des 35 à 50 milliards d'euros que lui offre le Président Hollande, révélant, s'il en était encore besoin, son manque de proximité avec les préoccupations du pays et son incapacité à relever le défi de l'emploi.

Cette première rencontre ne fait que confirmer la nécessité de ne pas laisser le Medef gérer les affaires du pays et d'agir pour imposer le progrès social, en se mobilisant, partout en France, le 18 mars prochain, et à l'occasion de la journée d'action européenne, le 4 avril.

communiqué

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 28 février 2014 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

Ensemble, imposons le progrès social !

Depuis des mois, le Medef revendique et obtient chaque jour davantage contre les droits sociaux des salariés, des chômeurs et des retraités.

Avant que le Président de la République ne propose à Pierre Gattaz un nouveau « deal » les engageant eux seuls, le grand patronat avait déjà gagné :

- un « chèque en blanc » de 20 milliards d'euros de crédit d'impôt compétitivité emploi ;
- une loi dite « Sécurité de l'emploi » qui sécurise juridiquement les licenciements et restreint les droits des salariés ;
- la poursuite de la politique de gel des salaires des fonctionnaires et du Smic ;
- le report au 1^{er} juillet 2014 de la loi contraignant les entreprises à ne plus faire travailler leurs employés à temps partiel moins de 24 heures par semaine.

Pour quel bilan social ...

- Le *chômage* a continué sa progression massive tout au long de l'année 2013 ;
- Pour *sept emplois détruits*, un seul est créé, dans des secteurs tels que celui de l'industrie métallurgique ;
- Près de *9 millions de personnes* désormais vivent *sous le seuil de pauvreté*, avec moins de 980 euros par mois... Un record depuis 1997 !

... Et quel bilan économique ?

- à 0,3 %, la *croissance* flirte dangereusement avec le *zéro pointé* ;
- le *déficit commercial* de la France se poursuit pour la 11^e année, atteignant 61 milliards d'euros ;
- l'année 2013 a été une année record... *avec plus de 63 000 faillites d'entreprises* !

Le « Pacte » dit « de responsabilité » est un nouveau cadeau d'au moins 30 milliards d'euros aux grands groupes et à leurs actionnaires, en même temps qu'un **nouveau coup porté** contre le financement solidaire de la protection sociale et de la Sécurité sociale, fiscalisant le financement des allocations familiales.

Le Medef l'a clairement annoncé : il n'y aura aucune contrepartie.

Plus encore : il ose exiger un moratoire des lois et décrets sur la pénibilité, l'apprentissage, les stages, les contrats de génération pour les PME, la consultation du comité d'entreprise en cas de reprise d'une société...

Agissons pour un changement de politique économique et sociale.

Il est capital de gagner une autre répartition des richesses pour le progrès social !



Il est urgent :

- d'*augmenter les salaires* dans le privé et le public, à commencer par le Smic gelé depuis six ans ;
- de *développer l'emploi* dans le public et le privé ;
- de *pérenniser et étendre notre protection sociale*. Les allocations familiales, comme la branche maladie et vieillesse, doivent continuer à être financées par les cotisations sociales !
- d'*investir massivement* dans les services publics et la fonction publique pour *répondre aux besoins économiques et sociaux*.

Pour sortir de l'austérité et ouvrir une nouvelle période de progrès social, exigeons ensemble :

- *la remise à plat de l'ensemble des aides publiques aux entreprises* : conditionnons-les à l'investissement dans l'emploi, la recherche, l'innovation, les salaires et la formation ; et supprimons les aides inefficaces dans ces domaines (200 milliards d'argent public subventionnent chaque année 5 millions d'emplois dans le privé !) ;
- *une loi favorisant l'investissement productif* plutôt que la distribution de dividendes aux actionnaires (203 milliards ont été distribués en 2012 aux actionnaires !) ;
- *la suppression des aides fiscales et sociales aux entreprises et aux branches qui utilisent massivement l'emploi précaire*, ne respectent pas l'égalité salariale et professionnelle, et/ou pratiquent des salaires sous le Smic ;
- *l'augmentation des moyens financiers accordés à la Banque Publique d'Investissement* afin d'investir dans la recherche, la production, l'emploi et la formation, notamment en direction des PME et des territoires.

Pour sortir de la crise et du chômage de masse, il est nécessaire de changer de cap !

Ne laissons pas le Medef gérer les affaires du pays !

Prenons nos affaires en main et agissons pour imposer le progrès social !

Dans le prolongement de la journée d'action interprofessionnelle du 6 février 2014, soyons dans l'action, partout en France, le 18 mars prochain, et à l'occasion de la journée d'action européenne, le 4 avril.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

ASSURANCE CHÔMAGE : POUR UNE AUTRE RÉPARTITION DES RICHESSES



Propositions de la CGT

La CGT revendique la mise en place d'une véritable sécurité sociale professionnelle, c'est pourquoi ces propositions s'articulent et forment un ensemble : l'assurance chômage doit prendre le relais en cas de rupture du contrat de travail, y compris à l'issue d'un contrat court (CDD, Intérim), le fait de retravailler implique de pouvoir « recharger » ses droits, les salariés privés d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un droit à la formation équivalent à ce dont ils auraient bénéficié dans l'emploi. Répartir autrement les richesses nécessite de sanctionner financièrement les dérives des employeurs abusant des contrats courts et des temps partiels. Investir dans la formation et l'indemnisation des demandeurs d'emploi est impératif pour sortir de la crise. La lutte contre le chômage ne peut passer que par une autre politique qui vise le plein emploi.

Des demandeurs d'emploi mieux indemnisés

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie A s'établit à 3 293 000 en France métropolitaine fin novembre 2013. Ce nombre est en hausse par rapport à la fin octobre 2013 (+ 0,5 %, soit + 17 800). Sur un an, il croît de 5,6 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégories B et C s'établit à 1 583 100 en France métropolitaine fin novembre 2013. En novembre, le nombre de ceux de catégorie B est en baisse de 3,1 % (+ 4,2 % sur un an) et le nombre de ceux de catégorie C diminue de 0,4 % (+ 8,2 % sur un an). Au total, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B, C s'établit à 4 876 100 en France métropolitaine fin novembre 2013 (5 174 300 en France, y compris Dom). Ce nombre est en baisse de 0,1 % (- 6 900) au mois de novembre. Sur un an, il augmente de 5,9 %.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C depuis un an ou plus augmente de 0,3 % au mois de novembre 2013 (+ 13,4 % sur un an).

L'ancienneté moyenne des demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C fin novembre 2013 est de 508 jours.

2 647 300 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégories A, B, C, D, E sont indemnisés (hors allocations de formation). Ce nombre diminue au mois d'octobre de 0,7 % (+ 4,8 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage est en baisse de 1,2 % et le nombre de ceux indemnisés par le régime de solidarité nationale augmente de 1,6 %.

La part des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C, D, E indemnisés au titre du chômage (hors allocations de formation) s'établit ainsi à 47,9 % en octobre 2013.

La situation aujourd'hui : *la durée maximale d'indemnisation est de 24 mois, 36 mois pour les plus de 50 ans ; il n'y a pas de disposition spécifique pour les primo demandeurs d'emploi, il faut quatre mois d'affiliation pour une indemnisation.*

Il n'existe pas aujourd'hui de droits rechargeables mais un système complexe de réadmission quand le demandeur d'emploi a retravaillé quatre mois ou de reprise de droits quand la durée travaillée est inférieure à quatre mois.

Nos propositions

Nous proposons d'augmenter la durée maximale d'indemnisation à trente mois, toujours sur la base « d'un jour travaillé équivaut à un jour d'indemnisation ». Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ouvriront des droits jusqu'à soixante mois. Les primo demandeurs d'emploi : deux mois de travail suffiront pour ouvrir des premiers droits. Disposition spécifique : le temps de travail ayant servi à cette première indemnisation est réutilisable pour une deuxième indemnisation.

Ces deux seuils (deux mois et soixante mois) visent à mieux protéger les jeunes et les seniors dans le régime d'assurance-chômage.

Nous proposons de réels droits rechargeables.

Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et indemnisés par le régime d'assurance-chômage bénéficient d'un compte rechargeable qu'ils pourront activer à la fin de leurs droits ouverts en tenant compte des éléments suivants :

- 1 jour de travail égal à 1 jour de droits ;
- période de référence d'activation du droit rechargeable équivalente à la durée de l'ouverture du droit ;
- niveau d'indemnisation : le demandeur d'emploi, au bout d'un mois de travail consécutif peut demander le recalcul de son taux. Les périodes de formation de maternité et de maladie sont neutralisées.

Exemple : Chômeur avec 24 mois de droits ouverts

Un demandeur d'emploi a une période de vingt-quatre mois ouverts. Durant ces vingt-quatre mois, il retravaille à plusieurs reprises pour une durée totale de quarante-cinq jours. À l'issue des vingt-quatre mois, il se verra ouvrir un droit supplémentaire de quarante-cinq jours d'indemnisation.

Les demandeurs d'emploi ne doivent plus attendre le mois suivant pour être indemnisés, ni subir de jours différés. La reprise des droits à l'assurance-chômage

après une période de travail, doit être immédiate sans jour de carence.

Des demandeurs d'emploi mieux formés

L'amélioration de l'accès à la formation des demandeurs d'emploi, problématique prioritaire prévue par le document de cadrage de la négociation transmis aux partenaires sociaux par le ministre du Travail en juillet dernier, n'apparaît pas clairement dans l'ANI formation. Ce sujet est principalement renvoyé à des mécanismes d'abondement du CPF (abondement Pôle

Emploi ou abondement correctif). En tout état de cause, les 150 heures du CPF ne permettront pas l'accès à une formation qualifiante. La formation n'est toujours pas un droit pour les demandeurs d'emploi.

Nous demandons la création d'un droit à la formation professionnelle.

Nos propositions

• Lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit à Pôle Emploi et peut justifier d'au moins vingt-quatre mois de travail dans les cinq dernières années dans son ou ses précédents emplois, sans avoir eu de formation durant cette période, il doit bénéficier d'un droit à une formation diplômante ou qualifiante ouverte sur les douze premiers mois d'indemnisation à Pôle Emploi. Cette formation sera financée à hauteur de 50 % par l'OPCA de branche dont dépendait le demandeur d'emploi lorsqu'il travaillait. L'entreprise, Pôle Emploi, la région, etc. abonderont la partie restante ;

• portabilité du CIF : les demandeurs d'emploi ayant acquis un droit au CIF doivent pouvoir le mettre en œuvre après une rupture de leur contrat de travail.

En ce qui concerne l'indemnisation :

• garantir au demandeur d'emploi entrant en formation une allocation équivalente à l'ARE perçue pendant toute la durée de la formation.

Lutter contre la précarité

Depuis dix ans, la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches ne cesse d'augmenter, avec une nette accélération depuis 2008, selon les données du ministère du Travail. Au deuxième trimestre 2013, la part des CDD dans les recrutements était de 82,8 %, contre 70 % en janvier 2008, et 66 % en l'an 2000.

En 2011, près de 4,2 millions de salariés étaient à temps partiel, soit 18,7 % des salariés. En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent 23,2 heures par semaine en 2011, soit 40 % de moins que les salariés à temps complet (39,6 heures par semaine). Les durées hebdomadaires sont particulièrement faibles pour les petites quotités de temps partiel : 12 heures en moyenne pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à un mi-temps (22 % des salariés à temps partiel).

Alors que les contrats courts explosent, la taxation des contrats courts a exclu les contrats d'intérim et les contrats saisonniers. 8 embauches sur 10 sont en CDD. La taxation existante est pour les CDD de :

- 7 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois ;
- 4,5 % pour les contrats visés à l'article L.1242-2 (3 °) du Code du travail, excepté pour les emplois

à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

En septembre 2011, les allocataires de l'ARE perçoivent en moyenne 980 € bruts.

Les chiffres le démontrent ; souvent les demandeurs ne retrouvent plus que des petits boulots : il y a une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi exerçant une activité à temps partiel. Dans le cas général, le cumul est possible si l'activité ne dépasse pas 110 heures et si les rémunérations du mois n'excèdent pas 70 % des revenus antérieurs. Le cumul est limité à la durée des droits, sans pouvoir excéder quinze mois. Cette limite de quinze mois ne concerne pas les personnes âgées de 50 ans ou plus.

Entre 2008 et 2011, le développement de l'activité réduite s'est accéléré (+ 34 %), principalement parmi les femmes et les seniors.

En 2011, environ 1,1 million d'allocataires de l'assurance chômage bénéficient de ce dispositif chaque mois. Parmi eux, 53 % sont indemnisés par l'assurance chômage. En moyenne, ces derniers exercent environ 58 heures d'activité réduite par mois, pour une rémunération de plus de 600 €, complétée par une indemnisation de 750 €.

Pour la CGT, cette disposition ne doit pas favoriser les contrats de très petites durées.

Nos propositions

Taxation des contrats courts et à temps partiel

CDD et intérim :

- Contrat de moins de 1 mois : 12 % de cotisation patronale,
- Contrat de 1 à 2 mois : 9 % de cotisation patronale,
- Contrat de 2 à 6 mois : 7 % de cotisation patronale,
- Contrat de 6 à 12 mois : 5 % de cotisation patronale.

Pour tout contrat supérieur à douze mois ou en CDI, le taux normal est appliqué, soit 4 %. Seuls seraient

exclus de cette taxation les remplacements pour maladie, congé maternité, congé parental, formation.

Les contrats à temps partiels de moins de 24 h hebdomadaires seront taxés sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

Mieux indemniser les plus précaires :

Aucune indemnisation ne doit être inférieure au seuil de 80 % du Smic.

Activité partielle

Le salarié reprenant une activité réduite pourrait cumuler ses salaires avec les allocations perçues. La limite étant soit l'atteinte du Smic pour ceux dont l'indemnisation est inférieure au Smic, soit le dernier

salairé pour les autres. Ce cumul serait possible quinze mois maximum, sauf pour les plus de 50 ans où il n'y aurait pas de limites.

Les ruptures conventionnelles

La rupture conventionnelle ou le départ volontaire d'un contrat à temps plein concerne un allocataire sur dix. Ce groupe représente 10,6 % de l'ensemble des allocataires. Il comprend légèrement plus d'hommes que de femmes (51,8 % contre 48,2 %) ainsi que des niveaux de diplômes plus élevés. Les ruptures conventionnelles et les départs volontaires sont applicables uniquement dans le cadre de contrats à durée indéterminée, d'où des durées d'affiliation relativement élevées : 80,1 % de durées d'affiliation supérieures à deux ans contre 46,7 % pour l'ensemble.

Une somme proportionnelle aux indemnités versées lors de la rupture sera versée à l'Unedic par l'employeur et sera variable suivant l'âge du salarié :

- avant 50 ans : 10 % ;
- de 50 à 55 ans : 15% ;
- après 55 ans : 20%.

Autres propositions

- Prise en charge des frais de recherche d'emploi par Pôle Emploi, simplification d'accès aux aides à la mobilité,
- Rétablissement du fonds social (supprimé en 1997),
- Création d'une commission paritaire de recours en cas de radiations avec représentation possible pour le demandeur d'emploi.

Au-delà de l'assurance chômage, des droits pour tous !

Revendications complémentaires à la renégociation de la convention : parce que de plus en plus de demandeurs d'emploi ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage, parce que de plus en plus de jeunes vivent dans la précarité, il est indispensable que l'assurance chômage soit complétée par des dispositifs prenant mieux en compte les demandeurs d'emploi non indemnisés. C'est pourquoi la CGT demande l'ouverture de négociations tripartite : le gouvernement doit prendre en compte le sort des plus précaires.

d'emploi qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage, qui ont travaillé au moins cinq ans dans les dix dernières années et versée sous conditions de ressources,) le demandeur d'emploi touche 483 euros seulement !

Il faut élargir les critères d'acceptation à l'ASS et en revaloriser le montant (80 % du smic).

Primo demandeur d'emploi :

Les systèmes en cours sont compliqués et insuffisants : ANI Jeune, Civis, garanties jeunes... Il faut un dispositif qui couvre tous les primo demandeurs d'emploi, composé d'une allocation d'un montant égal à 80 % du Smic et d'un accompagnement renforcé.

Le chômage de longue durée

- Rétablissement de l'AER : allocation équivalent retraite (supprimée en 2010) ;
- amélioration de l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique, allocation destinée aux demandeurs





Négociation assurance chômage : il faut continuer la mobilisation

La mobilisation porte ses fruits, le Medef en fin de journée paraît plus en retrait sur la suppression du régime des intermittents et intérimaires en admettant qu' « il n'y a pas qu'une seule solution possible », mais pour l'instant rien ne bouge réellement.

Le patronat reste arc-bouté sur ses positions : il faut réduire le déficit et pas un centime ne doit sortir de la poche du patronat.

Qui va donc payer ? Les chômeurs !

Les intermittents et les intérimaires d'abord, qui vont rejoindre le régime général. Les seniors ensuite, le Medef veut faire reculer à 55 ans l'âge où les demandeurs d'emploi peuvent obtenir 36 mois d'indemnisation, aujourd'hui c'est 50 ans. Dans un contexte où le chômage des seniors et le chômage de longue durée explosent, c'est condamner de nombreux demandeurs d'emploi à la pauvreté.

Les salariés licenciés qui bénéficient d'une indemnité supra légale vont être aussi mis à contribution, le différé d'indemnisation est aujourd'hui de 75 jours, le Medef veut supprimer cette limite.

Si le taux de chômage baisse en dessous de 10 %, le Medef prévoit aussi de diminuer les droits des demandeurs d'emploi. Dans ce cas la durée d'indemnisation baisserait à 18 mois au lieu de 24 actuellement, et la durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir des droits passerait de 4 à 6 mois.

Conditionner les droits à la conjoncture économique est non seulement injuste et inacceptable, mais c'est une remise en cause profonde de la protection sociale.

Le scénario patronal pour la mise en œuvre des droits rechargeables est lui aussi prévu à l'économie, il ya peu de différence avec le système actuel et les plus précaires n'en profiteraient pas.

Il reste une séance de négociation prévue le 13 mars prochain et la situation semble bloquée par un patronat décidé à faire payer les plus pauvres.

Il nous faut donc amplifier la mobilisation. Cette négociation doit se poursuivre sous le contrôle des salariés.

communiqué

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 28 février 2014 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr



Assurance chômage : non au nivellement par le bas, oui à une juste indemnisation !

***C'est au patronat de payer, pas aux demandeurs d'emploi et salariés précaires !
Le 27 février, manifestons !***

Dans la négociation en cours, les droits des demandeurs d'emploi sont violemment attaqués : intérimaires, intermittents du spectacle, travailleurs précaires de toutes sortes, le Medef et ses acolytes veulent vous faire payer la crise et la flexibilité à outrance, en baissant ou supprimant les droits.

Mobilisons-nous toutes et tous !

Le patronat, emmené par le Medef, argue que les caisses de l'Unedic, organisme gérant l'assurance chômage, sont en déficit ! Ce n'est pas étonnant vu la situation de l'emploi : le patronat a fait le choix de la flexibilité à outrance, c'est cette politique qui cause le déficit ! 51 % des entrées au chômage sont dues à des fins de CDD et d'intérim, et cela coûte 8 milliards d'euros, les ruptures conventionnelles pèsent pour 4,4 milliards alors que le déficit annuel de l'Unedic se monte à plus de 5 milliards d'euros : les comptes sont faciles à faire.

Tout en favorisant la flexibilité à outrance, faisant baisser les salaires, le patronat veut désormais transférer le financement de la protection sociale aux chômeurs eux-mêmes et à l'État : c'est cela aussi le coût du Capital que nous dénonçons !

Il faut au contraire lutter contre la précarité et améliorer les droits, la CGT a des propositions en ce sens, alors que celles du patronat visent à détourner le sens même de la protection sociale.

Le Medef veut :

- supprimer le régime des intérimaires (l'annexe 4) ;
- supprimer le régime des intermittents du spectacle (annexes 8 et 10) ;

- baisser drastiquement les allocations des plus précaires qui alternent petits boulots et chômage ;
- supprimer le complément d'indemnisation lié à l'activité réduite ;
- moduler les allocations à la baisse si le chômage baisse : comme si le demandeur d'emploi était responsable de sa situation... ou bien il devra accepter n'importe quel petit boulot ;
- remonter le seuil d'ouverture des droits de 4 à 6 mois, excluant encore de nombreux travailleurs de toute indemnisation, alors que moins d'un chômeur sur deux est actuellement indemnisé.

Nos propositions : mieux indemniser, mieux former et lutter contre la précarité

Les privés d'emploi ont besoin aujourd'hui d'une amélioration d'un système qui n'est pas à la hauteur de la situation de l'emploi actuel.

Taxer les contrats courts et les temps partiels permettrait de faire rentrer entre 1,4 et 3 milliards d'euros suivant la formule retenue, augmenter les cotisations d'un point rapporterait 5 milliards. Rappelons que les aides publiques rapportent au patronat 200 milliards si on y inclut les 30 milliards de la suppression des cotisations famille accordée par le gouvernement dans son pacte de responsabilité.

Mieux indemniser, c'est :

- indemniser plus longtemps, dans une situation où le chômage de longue durée explose (900 000 à 2,1 milliards en 3 ans),

- indemniser plus rapidement les primo demandeurs d'emploi qui peinent à se constituer les quatre mois indispensables pour accéder à une indemnisation ;
- augmenter la durée des droits des seniors dans un contexte où les employeurs ne veulent plus embaucher de salariés de plus de 50 ans.

Mieux former, car nombreux sont ceux qui ne retrouveront d'emploi qu'à condition de se reconvertir ou d'améliorer leur qualification. Mais le Medef ne veut pas en entendre parler et

se retranche derrière le dernier ANI formation dont tout le monde sait qu'il sera insuffisant.

Lutter contre la précarité, c'est faire payer plus les employeurs qui abusent des contrats courts et des temps partiels, c'est augmenter les droits des plus pauvres ; aucune indemnisation ne devrait être inférieure à 80 % du Smic, c'est lutter contre les ruptures conventionnelles et particulièrement les cas où l'employeur s'en sert pour se débarrasser des salariés les plus âgés ou éviter les PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).

Avec la CGT, tous ensemble : salariés en emploi ou privés d'emploi, intermittents, précaires, intérimaires, nous devons dire stop au patronat. Chaque salarié de ce pays a le droit, quand il est frappé, par le chômage, d'avoir une assurance chômage qui lui permette de faire face.

Le 27 février, manifestons !

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

La presse, la télévision, les patrons, le gouvernement nous répètent à l'envi que «*rémunérer le travail pénaliserait la compétitivité des entreprises*», que notre modèle social est un handicap dans la guerre économique. Ils nous assènent cette pseudo «*vérité* » alors que les indicateurs économiques montrent que nos entreprises souffrent d'un manque d'investissement, d'une trop forte rémunération des actionnaires, et d'une consommation en déclin faute d'emplois et de salaires corrects.

C'est cette même pensée unique que les gouvernements et le patronat européens mettent en œuvre par tous les moyens dans le seul but de réduire ce qu'ils appellent le «*coût du travail* » : nos salaires directs ou nos salaires socialisés, c'est-à-dire le financement de nos systèmes solidaires de protection sociale.

La crise a pu modifier, un temps seulement, la perception du rôle néfaste de la financiarisation de l'économie. Patronat, gouvernements successifs et médias s'en sont servi pour tenter de masquer les responsabilités, pire, de les faire supporter aux peuples.

Ce qu'ils ne veulent pas reconnaître, c'est que le mode de croissance financier et libéral qui s'est imposé depuis trente ans nous a précipité dans cette crise. C'est bien ce modèle économique qui privilégie la rémunération des actionnaires au détriment des salaires, de l'investissement, de la protection sociale et du bien commun qu'il faut mettre en cause, en accordant une place nouvelle au travail, à l'environnement, aux biens publics et

ÉDITO



Thierry Lepaon
Secrétaire général
de la CGT

aux activités productives. Le retour à une «*économie réelle*» présenté comme l'alternative à la «*financiarisation*», passe par la mise en cause de la logique de la rentabilité financière et par la reconnaissance de ces priorités sociales.

De nombreux économistes reconnaissent désormais que l'austérité empêche la croissance et provoque la récession. Non seulement elle est source de souffrances injustifiées, mais en plus elle est économiquement contre-productive. Contre l'austérité, un changement de cap est nécessaire et nous le disons avec l'ensemble des syndicats européens.

Augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux est une nécessité pour relancer l'économie et l'emploi, pour financer nos retraites et la Sécurité sociale. La CGT réaffirme la nécessité d'une décision politique pour la revalorisation significative du Smic et des salaires, dans le privé comme dans la fonction publique !

**Les créateurs
de richesses
c'est nous !**

C'est pour toutes ces raisons, que la CGT lance un grand débat national sur le coût du capital, véritable cause des tragédies économiques, sociales et environnementales, qui fracture les sociétés et profite aux spéculateurs.

Elle met en débat ses propositions alternatives.

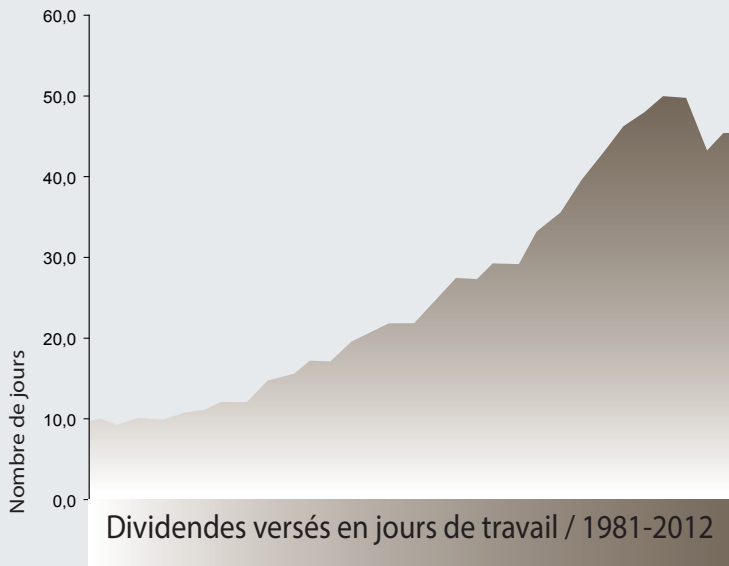
Pour la CGT, les exigences des salariés, des privés d'emploi et des retraités doivent être prioritaires face à celles de la rente financière défendues par le patronat et les financiers.

**RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL**

**la
cgt**
www.cgt.fr

45 JOURS DE TRAVAIL PAR AN POUR PAYER LEURS DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES

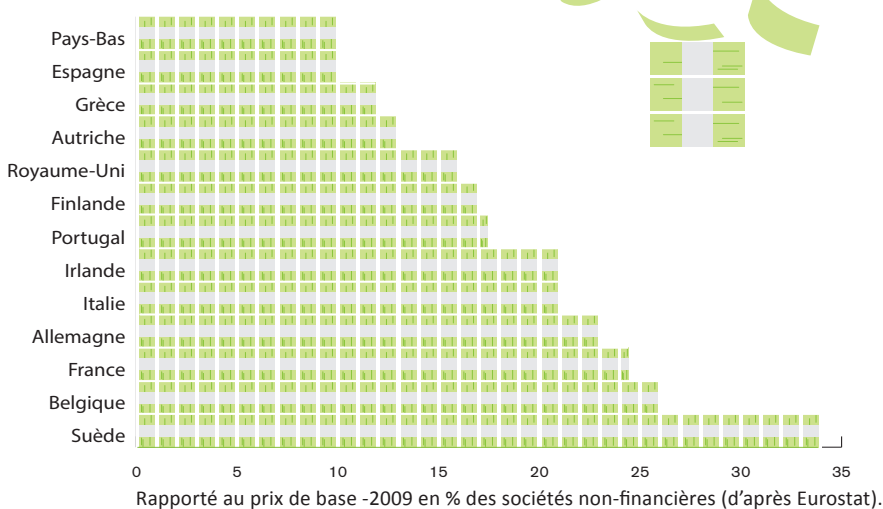
C'est la sous rémunération du travail qui a provoqué les crises économiques et sociales, dont l'un des aspects est la voracité des marchés financiers et des actionnaires. En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié dans les sociétés non financières. En 2012, ils en représentent 45 jours soit, 4,5 fois de plus. Ces chiffres sont moins dramatiques si on prend les dividendes versés nets de ceux perçus par les entreprises (dividendes nets). Mais là encore, la hausse est impressionnante. On passe de 6,4 jours en 1981 à 16,5 jours en 2012 pour le seul bénéfice des actionnaires.



Sur la base d'une durée annuelle du travail en France de 1550 heures (chiffres 2010 source : Eurostat). En prenant également une base de 36 jours fériés et congés payés et 120 jours non œuvrés.

LA FRANCE EST UN PARADIS POUR LES ACTIONNAIRES

MONTANT DES DIVIDENDES ET AUTRES REVENUS DISTRIBUÉS



Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est un document « Approche de la compétitivité française » cosigné en juin 2011 par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la CFDT, la CFTC et la CGC, notre pays est en troisième place sur le podium des dividendes versés aux détenteurs du capital des entreprises.

LA CGT PROPOSE

- Revaloriser immédiatement le Smic à 1 700 euros bruts;
- Fin du gel de l'indice des fonctionnaires;
- Résorber les inégalités femmes/hommes;
- Ouvrir immédiatement des négociations dans les entreprises et les branches.

REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉPARTIR PLUS JUSTEMENT LES GAINS DE PRODUCTIVITÉ ET FAVORISER LA CROISSANCE ET L'EMPLOI

Il existe des entreprises qui connaissent des difficultés réelles. En période de crise, c'est à l'État de jouer son rôle pour aider ces entreprises à ouvrir des perspectives de croissance et d'emploi. Mais il existe également des entreprises, des groupes, des donneurs d'ordre, qui malgré la crise, sont en parfaite santé et continuent à faire des profits importants.

Les montages financiers au sein des groupes, la création de holdings et de filiales au gré de la concurrence fiscale

et des paradis fiscaux permettent aux groupes d'augmenter les profits versés aux actionnaires et de dissimuler les richesses créées par le travail des salariés. Il convient d'une part, d'encadrer beaucoup plus fortement les dispositions financières applicables aux groupes et d'autre part de donner plus de droits de regard aux représentants des salariés dans les comptes des entreprises.

Les salariés qui créent les richesses dans l'entreprise doivent avoir un droit de regard sur la répartition de ces

richesses entre ce qui va à l'investissement, ce qui va aux salaires et ce qui rémunère le capital.

LA CGT PROPOSE

L'intervention des représentants salariés dans les comptes des entreprises évitera bien des erreurs stratégiques fatales pour l'emploi. Les représentants des salariés doivent avoir leur mot à dire pour exiger que les gains de productivité réalisés donnent lieu à des revalorisations de salaires.

REVALORISER LES SALAIRES POUR MAINTENIR ET FAIRE PROGRESSER LE POUVOIR D'ACHAT

Dans son enquête sur les salaires de 2011, l'Insee vient confirmer l'analyse de la CGT. Les salaires font du surplace avec une augmentation annuelle de 0,2 % en euros constants (c'est-à-dire en déduisant l'inflation). Pour les fonctionnaires, c'est encore pire avec une perte de 0,4 % dans la fonction publique d'État et de 0,8 % pour la fonction publique territoriale. Il s'agit là du plus mauvais résultat depuis 2004, selon cette étude de l'Insee publiée le 30 octobre. Le Smic horaire est également attaqué, puisqu'il diminue de 0,3 % en euros constants.

La revalorisation des salaires est donc indispensable pour maintenir le pouvoir d'achat. L'indice des prix à la consommation de l'Insee est une moyenne qui ne traduit pas le coût de la vie quotidienne réelle pour l'ensemble des salariés. En particulier, les ménages modestes et les ménages composés d'un seul adulte (célibataire, famille monoparentale, etc.) voient leurs dépenses contraintes (logement, énergie, assurances, fiscalité, etc.) augmenter bien plus rapidement que l'indice du prix à la consommation. Selon l'Insee, elles ont augmenté en 2012

plus fortement que les autres dépenses (+ 2,8 % en valeur contre + 0,8 %). Les dépenses de logement, chauffage et éclairage des ménages représentent une part majoritaire (78,2 % en 2012) de ces dépenses pré-engagées.

LA CGT PROPOSE

La CGT réaffirme le besoin urgent de revaloriser significativement les salaires, les minimas sociaux, les traitements et les pensions. Il est urgent d'arrêter l'accompagnement de la spéculation et de privilégier la rémunération du travail.

REVALORISER LES SALAIRES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les lois en matière d'égalité salariale sont nombreuses (près d'une dizaine de textes). Des décrets prévoyant la sanction des entreprises qui ne jouent pas le jeu se succèdent et pourtant, ces inégalités stagnent encore et toujours à 27 % d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes lorsque l'on compare les situations en équivalent temps plein et une répercussion sur les pensions (53 % d'écart de pensions, selon les chiffres officiels du Conseil d'orientation des retraites).

Les explications principales sont connues : les femmes n'occupent pas les mêmes

emplois (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés...). Les femmes représentent 80 % des très bas salaires et dans 74 % des cas elles sont à temps partiel, rarement choisi, le plus souvent subi. En moyenne leurs ressources sont inférieures de 800 euros par mois par rapport aux hommes. La pénalisation des salariées concernées est réelle sur leurs salaires, sur leur déroulement de carrière, les promotions, les primes et les parts variables... Mais même à poste égal, l'écart est encore d'environ 10 %. Cette

inégalité est encore plus criante parmi les cadres avec 29,1 % d'écart en équivalent temps plein.

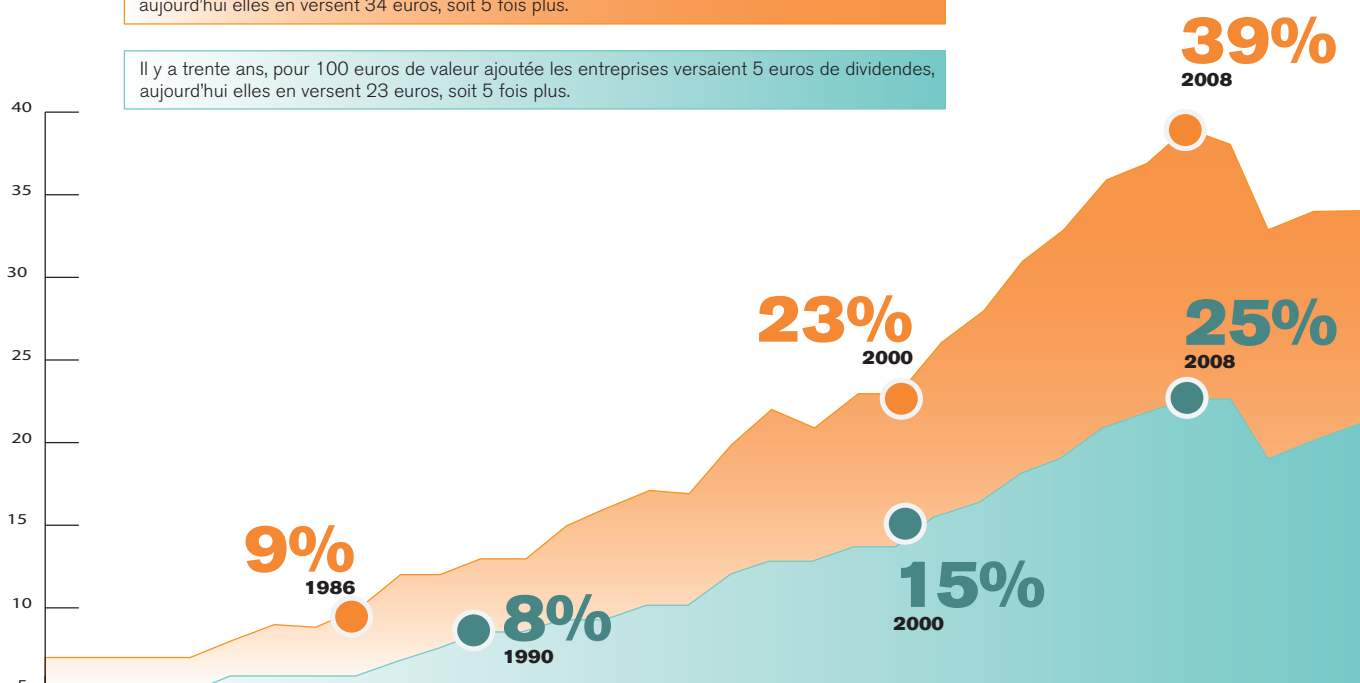
LA CGT PROPOSE

Revaloriser les salaires des femmes et les grilles de salaires des filières les plus féminisées est un impératif d'égalité et de reconnaissance du travail. C'est aussi un impératif économique. Une égalité salariale entre les femmes et les hommes à l'horizon 2023 rapporterait 5 milliards d'euros aux régimes de retraite dès 2015 et 10 milliards d'euros en 2020.

NOS SALAIRES STAGNENT LES DIVIDENDES FLAMBENT

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.

Il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée les entreprises versaient 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.



REVALORISER LES SALAIRES POUR RÉMUNÉRER NOS QUALIFICATIONS

Dans l'ensemble, le niveau de qualification, de diplôme est en progression, même si on constate encore que de nombreux jeunes quittent le système scolaire sans aucune qualification et qu'une partie des salariés souffre encore de situation d'illettrisme.

Mais, cette amélioration générale du niveau de qualification de la main d'œuvre ne se traduit pas par une hausse des salaires. Ainsi, les écarts de rémunération entre les CAP-BEP et les bacheliers se sont largement resserrés ces dernières années, ce qui traduit une dévalorisation salariale du niveau Bac et non une progression des niveaux CAP-BEP. Les jeunes diplômés connaissent un véritable déclassement, tandis que dans leur ensemble, les cadres et les techniciens subissent un tassement

des grilles de salaires. De plus en plus de salariés qualifiés sont rémunérés au niveau du Smic, alors que le salaire minimum est en principe réservé aux personnes sans qualification.

Pourtant, 90 % des salariés considèrent qu'avoir les moyens de bien travailler est efficace pour améliorer la situation économique des entreprises.

LA CGT PROPOSE

Il est donc urgent de reconnaître la qualification des salariés et de la rémunérer. Pour la CGT, le Smic porté à 1 700

euros bruts et un salaire minimal à l'embauche des cadres de 3 086 euros (soit le plafond de la Sécurité sociale) doivent servir de point de départ pour la construction des grilles de salaire. L'individualisation de la rémunération, l'introduction de plus en plus massive des augmentations au mérite ne garantissent aucune véritable progression de la rémunération. Tous les salariés, y compris les cadres et techniciens, doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie.

AUGMENTER LES SALAIRES POUR RELANCER L'ÉCONOMIE

Loin de relancer la croissance et l'emploi, la politique de baisse des salaires, de précarité, a contribué à baisser le pouvoir d'achat, la consommation et la croissance et donc à baisser la demande interne et détruire massivement des emplois.

La consommation des ménages compte pour 57 % du Produit Intérieur Brut de la France. L'évolution du PIB dépend donc largement de cette consommation. Au cours des années 2000, elle explique deux tiers de la croissance de l'activité économique en France. Donc, tout ce qui freine le pouvoir d'achat plombe la reprise de notre économie.

En se refusant à donner un « coup de pouce » réel au Smic et en gelant le point d'indice des fonctionnaires depuis quatre ans, l'État, premier employeur donne un signal très clair à tous les employeurs que le temps est à la compression des salaires. Cette politique est désastreuse pour les salariés car elle nuit à leur pouvoir d'achat. Elle est un cadeau pour les grands groupes qui continuent d'engranger des bénéfices sans augmenter les salaires. Plus grave, elle ne bénéficie même pas aux entreprises en difficultés puisqu'en compressant les salaires, elle nuit à la demande et donc à l'activité de ces mêmes entreprises.



LA COMPÉTITIVITÉ ? PARLONS-EN ! LE REVERS DE LA MÉDAILLE ALLEMANDE

La compétitivité est entendue par l'Union européenne comme « la capacité d'une Nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale dans un environnement de qualité ». Alors que dire du modèle allemand dont on nous rebat les oreilles en matière économique et sociale ?

En compressant fortement les salaires, l'Allemagne semble avoir « gagné en compétitivité » : son excédent commercial (la différence entre ses exportations et ses importations) s'est accru vis-à-vis du reste du monde et de l'Europe en particulier. Les libéraux se plaisent à nous raconter que la

baisse des salaires a servi la « compétitivité » des entreprises allemandes.

Si l'Allemagne exporte plus qu'elle n'importe c'est en grande partie parce qu'elle a appauvri ses salariés qui consomment de ce fait moins de produits étrangers.

Loin d'accepter ces sacrifices les salariés allemands et leurs grandes centrales syndicales ont mené ces derniers mois des grèves massives pour arracher des augmentations importantes de salaires et pour obtenir la mise en place d'un salaire minimum qui n'existe pas Outre-Rhin.



LA CGT PROPOSE

Au contraire, une augmentation immédiate du Smic et un rattrapage réel du point d'indice dans la fonction publique donneraient un ballon d'oxygène immédiat. Plus important, des engagements clairs et fermes de revaloriser le Smic au-delà de l'augmentation automatique et de revaloriser les traitements des fonctionnaires ainsi que les prestations sociales seraient de nature à réenclencher une spirale vertueuse et à libérer le pouvoir d'achat des salariés.

Pour la fonction publique, la valeur du point d'indice détermine plus de 80 % de la rémunération des 5,2 millions d'agents. Depuis 2000, les choix gouvernementaux successifs ont conduit à un décrochage massif de la valeur du point par rapport à l'évolution des prix : c'est désormais à plus

de 14 % de perte de pouvoir d'achat que s'élèvent les pertes accumulées.

Depuis juillet 2010, qui a marqué le début du gel de valeur du point, ce décrochage s'est fortement accéléré. Les conséquences sont désastreuses pour les conditions de vie des personnels, mais aussi pour la consommation et donc l'activité économique. En tant que premier employeur de France, en se faisant le promoteur de l'austérité salariale, le gouvernement envoie en outre un très mauvais signal qui pénalise tout le monde du travail.

Dans l'unité la plus large possible, la CGT est déterminée à gagner l'ouverture de négociations permettant de déboucher sur un arrêt de la politique ravageuse de gel du point d'indice et obtenir une augmentation significative des salaires dans les fonctions publiques.

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !



1

DES BONS SALAIRES, ÇA PASSE PAR... un Smic et des grilles de salaire de haut niveau

Le gouvernement n'a, à nouveau, pas accordé de coup de pouce au Smic au 1^{er} janvier 2014. En prenant cette décision, il continue dans la lignée de ses prédécesseurs à écouter le patronat qui considère que les salaires sont un coût pour l'économie française ! Au contraire, le Smic est un des remparts contre la déréglementation que les libéraux veulent mettre en œuvre. Il est un obstacle contre le travail traité comme une marchandise qui se vendrait et s'achèterait au prix du marché !

En Allemagne, pays devenu la référence du patronat, de la Commission Européenne, des gouvernements, et où il n'y a pas encore de « Smic », on établissait en 2010 à 6,5 millions de personnes le nombre de personnes touchant moins de 10 euros de l'heure, certains devant même vivre avec moins de 4 euros. En l'attente de la mise en place d'un salaire minimum entre 2015 et 2017, l'Allemagne est un des pays où existent le plus de « salariés pauvres ».

Contrairement à ce qu'affirme le patronat, ce n'est pas le Smic qui est trop élevé. Ce sont les salaires qui sont trop bas et pour certains, trop proches du Smic.

Les allègements de cotisations sociales, pour les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic (2 300 euros), sont des véritables cadeaux octroyés au patronat par les gouvernements successifs depuis 1993 et bientôt renforcés par l'actuel gouvernement. Ils sont des scandaleuses « trappes à bas salaires ». Le patronat a tout intérêt à garder les salariés dans le créneau 1-1,6 Smic pour se faire subventionner à bon compte par l'argent public (le nôtre...). Résultat : plus de 55 % des salariés reçoivent un salaire horaire inférieur à 1,6 Smic.

La CGT considère que le Smic a cinq caractéristiques indissociables. C'est un salaire **minimum** qui reconnaît le travail effectué pour un salarié sans qualification et qui doit être suffisant pour une existence normale et digne. Les grilles de salaires au dessus de ce minimum doivent reconnaître les **qualifications et les évolutions de carrière**. C'est un salaire interprofessionnel qui doit donc s'appliquer à tout salarié travaillant en France, quelle que soit sa profession, son âge, son entreprise et sa nationalité. C'est un salaire de croissance qui doit permettre aux salariés de **bénéficier du développement économique et des progrès de la productivité du travail et de la valeur ajoutée** qu'elle crée.

C'est un salaire horaire et mensuel auquel tout salarié sans exception doit pouvoir prétendre. C'est donc un repère collectif fiable auquel les salariés peuvent s'accrocher pour revendiquer pour leur propre salaire.

Contrairement aux libéraux, la CGT affirme que les salaires sont une richesse qui permet aux salariés de vivre dignement et ils participent à la croissance du pays, notamment par la consommation qu'elle génère.

Ce sont sur ces bases que nous pouvons revendiquer dans les entreprises ! Ainsi, sur chaque lieu de travail nous pouvons nous poser les questions sur la juste rémunération de notre force de travail :

- mon salaire suffit-il à m'assurer une existence normale et digne ? Puis-je assurer mes dépenses contraintes (loyer, eau, électricité, impôts, transports, éducation des enfants, etc.) et profiter du fruit de mon travail pour des loisirs légitimes (vacances, spectacles, sports, ...). **Si non, je revendique avec la CGT pour un salaire décent et de bon niveau !**
- existe-t-il une grille de salaires en vigueur dans mon entreprise ...

À suivre...

2

Salaires et protection sociale

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr



1,4 million de salariés (6,3 %) ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. Les 10 % de salariés les mieux payés reçoivent 27 % du total des salaires.

conforme aux différentes qualifications et expériences qui y coexistent ? **Si non, je revendique avec la CGT pour une grille de salaire adaptée !**



Le gouvernement a instauré en 1970, dans la foulée de 1968, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Il est théoriquement fixé pour que les salariés à faible revenus « voient leur condition améliorée non seulement en fonction de l'évolution des prix mais également par rapport au mouvement général des rémunérations et de l'économie ». Il est revalorisé au 1^{er} janvier (mais peut l'être à tout moment à l'initiative du gouvernement). Il est automatiquement indexé sur un indice Insee des prix à la consommation et sur le calcul du gain du pouvoir d'achat du salaire de base des ouvriers et employés. **Surtout, le gouvernement peut prendre à tout moment l'initiative d'un coup de pouce.** Le dernier en date a été une pichenette de 0,6 % au 1^{er} juillet 2012 (soit environ 6 centimes de l'heure !) et le précédent remontait à 2006 (0,3 %). Le gouvernement ayant refusé d'appliquer un « coup de pouce », au 1^{er} janvier 2014, le Smic sera de 9,53 euros de l'heure (ou 1 445 euros bruts mensuels, soit 15€ de plus par mois).

- mon propre salaire est-il conforme à mes qualifications, mon expérience. Le temps que j'ai passé dans cette entreprise (ou dans une autre) est-il justement pris en compte ? Mon propre salaire a-t-il une différence suffisante avec le premier échelon de la grille en vigueur qui rémunère à sa juste valeur ma qualification et mon expérience ? **Si non, je revendique avec la CGT pour un salaire adapté à ma situation !**

Le Smic concerne, au 1^{er} janvier 2013, 13 % des salariés, soit 3,1 millions de personnes.

- suis-je à temps complet et est ce que je perçois un salaire complet ou suis-je en temps partiel subi avec un salaire qui ne me permet pas de vivre dignement ? **Si non, je revendique avec la CGT pour un passage à temps complet avec mes autres collègues dans la même situation !**

Les exonérations de cotisations sociales représentaient 30 milliards d'euros en 2010 !

- tous mes collègues, tous les salariés que je connais, quel que soient leur profession, leur nationalité, leur entreprise sont-ils payés selon leur qualifications et les évolutions de carrière qui doivent être les leurs ? **Si non, nous sommes solidaires et revendiquons collectivement avec la CGT pour que nous ne nous retrouvions pas en concurrence entre nous et que le patron ne se serve pas de cet argument pour ne pas nous payer correctement !**

CAC 40 en 2013
80 milliards de bénéfices !
40 milliards pour les actionnaires !

- mon salaire reflète-t-il le niveau de développement de la société, de mon entreprise ? Quel est le niveau de profit des actionnaires de mon entreprise ? à quels niveaux sont les plus hauts salaires ? **Je revendique avec la CGT pour bénéficier du développement économique et que la rémunération du travail soit plus importante que celle du capital !**

▶ LA CGT REVENDIQUE

- Une revalorisation du Smic à 1 700 euros bruts ;
- Une revalorisation des salaires :
 - Par l'ouverture immédiate de négociations dans les entreprises et les branches,
 - Par l'arrêt immédiat du gel de l'indice des fonctionnaires,
 - Pour répartir plus justement les gains de productivité et favoriser la croissance et l'emploi,
 - Pour maintenir et faire progresser le pouvoir d'achat,
 - Pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
 - Pour rémunérer à leur juste valeur les qualifications.

LES SALARIÉS payés au Smic

Les emplois rémunérés sur la base du Smic sont le plus souvent peu qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée. Ils sont davantage occupés par des salariés **femmes, jeunes, moins diplômés et ayant une faible ancienneté.** Les femmes sont près de deux fois plus souvent au Smic que les hommes : 13,9% contre 8%. Les salariés de moins de 25 ans sont 3 fois plus souvent au Smic que leurs aînés : 29,6% contre 8,6 % des salariés de 40 ans ou plus. Beaucoup de salariés se situent aux alentours très proches du Smic du fait de grilles de salaires de branches et d'entreprises très « écrasées » dans les premiers échelons. Ainsi à chaque revalorisation annuelle du Smic, de nombreuses branches professionnelles doivent revoir leurs premiers échelons car ils basculent en dessous du Smic.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts. Vous pouvez adhérer soit par courrier à : La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr, soit en ligne sur www.cgt.fr

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

2



MON SALAIRE, C'EST AUSSI MA PROTECTION SOCIALE !

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiales pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires gagnée améliore l'économie du pays et la protection sociale.

Le salaire, c'est quoi ?

Il ne se limite pas à ce qui est viré chaque mois sur votre compte en banque (le salaire net) mais inclut également les cotisations sociales (parts salariale et « patronale »). Les cotisations dites « patronales » sont de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail, comme votre salaire.

La CSG. Elle s'est en partie substituée aux cotisations sociales (assurance maladie et famille) mais ne crée pas de droits, contrairement aux cotisations... ! Les entreprises ne payent pas de CSG.

Cotisations sociales. Elles ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, maternité, chômage, invalidité,...) soit à la qualité de votre vie future (retraite, ...) ou de celle de vos enfants (famille, ...). 100 euros de cotisations sociales, ce sont notamment 41 euros pour l'Assurance Maladie, 24 euros pour les retraites, 19 euros pour la famille, etc.

Réduction de cotisations sociales. Les exonérations de cotisations sociales (dont la réduction Fillon pour les salaires inférieur à 1,6 fois le Smic) qui représentent 27 milliards par an (sans compter les 20 milliards du « Crédit Impôt Compétitivité Emploi ») sont un exemple de cadeaux faits aux entreprises qui fragilisent la protection sociale. De plus, ces cadeaux sont remboursés en partie par des impôts (notamment les taxes sur le tabac). Un salarié payé au Smic a, du fait des exonérations, une baisse de son salaire socialisé de 406 euros !

Salaire net = votre salaire direct.

BULLETIN DE PAIE - NON CADRE						
EMPLOYEUR:			SALARIE:			
Nom:			Nom et Prénom:			
Adresse:			Adresse:			
CP et Ville :			Numéro SS:			
Numéro APE:			Convention collective:			
Numéro SIRET:			Emploi:			
URSSAF:			Coefficient:			
Salaire de base		151,67	9,53 €	1 445,42 €	Plafond SS :	3 129 €
				0,00 €		
				0,00 €		
SALAIRE BRUT				1 445,42 €		
COTISATIONS SOCIALES			PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	Base	Taux	Montant	Base	Taux	Montant
CSG non déductible	1420,12	2,40%	34,08			
CRDS non déductible	1420,12	0,50%	7,10			
Csg déductible	1420,12	5,10%	72,43			
Assurance maladie	1445,42	0,75%	10,84	1445,42	13,10%	189,35
Assurance Vieillesse	1445,42	0,25%	3,61	1445,42	1,75%	25,29
Assurance Vieillesse plafonnée	1445,42	6,80%	98,29	1445,42	8,45%	122,14
Accidents du travail				1445,42	1,30%	18,79
Allocation familiales				1445,42	5,25%	75,88
Cotisations FNAL				1445,42	0,10%	1,45
Réduction Fillon						-406,16
Assurance chômage	1445,42	2,40%	34,69	1445,42	4,00%	57,82
Assurance chômage (FGS)				1445,42	0,30%	4,34
Retraite complémentaire et AGFF	1445,42	3,85%	55,65	1445,42	5,78%	83,54
Formation professionnelle				1445,42	0,50%	7,23
Taxe apprentissage				1445,42	0,68%	9,83
Prévoyance	1445,42	0,50%	7,23	1445,42	0,50%	7,23
Mutuelle frais de santé	35,00	50,00%	17,50	35,00	50,00%	17,50
TOTAL des cotisations			341,42			214,22
			Net à payer		1104,00	
Payé par virement bancaire le :			Salaire net imposable		1145,18	
A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE						

Salaire = salaire net + salaire socialisé (cotisations sociales)

À suivre...

3

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr

La protection sociale accompagne les individus dans les différents moments de la vie. Articulée au travail, elle apporte des réponses convenables aux salariés et à leur famille. Elle doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent les fondements de la Sécurité sociale. La Sécurité sociale et la protection sociale ont permis des progrès sociaux considérables en termes de qualité et d'espérance de vie.

Les cotisations sociales (part salariale et part entreprise) représentent la majeure partie du financement de la protection sociale. **Les attaquer, c'est fragiliser la protection sociale !**

1% d'augmentation de salaires, c'est 2,2 milliards pour la Sécurité sociale.

Ainsi mon salaire et mes cotisations sociales ouvrent des droits, dans certaines conditions, permettant :

- si je tombe malade, de prendre en charge tout ou partie des frais d'hospitalisation, de médicaments, ... ;
- si je suis en invalidité, de bénéficier d'un revenu minimum ;
- si je suis victime d'un accident du travail, de percevoir une rente ;
- si je perds mon emploi, de percevoir, des allocations chômage ;
- si j'ai un enfant, de rester avec celui-ci pendant ses premières semaines, de faire face aux charges liées à l'éducation de mes enfants, de bénéficier de certaines allocations (crèche, allocation de rentrée scolaire, etc.) ;
- de bénéficier d'une pension de retraite après mon activité professionnelle ;

▶ LA CGT REVENDIQUE

- **Une augmentation générale des salaires, pour augmenter la masse des cotisations sociales et améliorer notre protection sociale.**
- **Une politique de l'emploi active qui permette d'augmenter le nombre de salariés au travail et donc le nombre de cotisants et la masse totale d'argent disponible pour la protection sociale.**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant un meilleur financement et une meilleure pension de retraite.**
- **Une réforme du financement de la Sécurité sociale :**
 - axée sur la cotisation sociale,
 - introduisant une modulation privilégiant les entreprises qui investissent et créent des emplois et pénalisant les autres,
 - faisant contribuer les revenus financiers des entreprises au financement de la Sécurité sociale,
 - comportant une remise en cause des exonérations de cotisations sociales,
 - prenant en compte l'ensemble des éléments de rémunération y compris l'intéressement et la participation.

- à mes parents ou à un proche handicapé de bénéficier de prestations dans le cadre du maintien de leur autonomie à domicile ou de prendre en charge le coût de leur hébergement en maison de retraite ;
- si mes revenus sont insuffisants, de bénéficier d'allocations logement ; etc.

Quand le patronat dit « *il faut baisser le coût du travail* », il faut comprendre que nous devons diminuer le salaire et les cotisations sociales. Faire croire qu'on pourrait augmenter le salaire net en diminuant les cotisations sociales est une illusion : ce serait faire supporter au salarié un risque qu'il devrait assumer individuellement, selon ses moyens, comme cela se passe dans les pays anglo-saxons comme les États-Unis.

Selon une étude de l'Organisation Mondiale de la Santé datant de 2000, la France avait le meilleur système de santé au monde tandis que le Royaume-Uni et les États-Unis (pays qui dépense le plus par habitant) étaient respectivement aux 18^e et 37^e rangs mondiaux.

Le patronat en cherchant à amputer la protection sociale privilégie une fois de plus la rémunération du capital, les dividendes, les plus hauts salaires : il y a trente ans, les dividendes versés aux actionnaires correspondaient à dix jours de salaire ; c'est 45 jours en 2012 !

De même, lorsque l'entreprise au lieu de vous payer en salaire, privilégie d'autres formes de rémunérations (intéressement, participation, ...) pour lesquelles il n'y a pas de cotisations sociales, ni de droits créés pour de la protection sociale, le patronat s'attaque sans le dire à votre salaire et à votre protection sociale !

SUPPRESSION TOTALE DES COTISATIONS FAMILIALES D'ICI 2017 ?

Les cotisations familiales ont atteint leur point culminant en 1951 (le taux de cotisation était alors de 16,75 % du total des cotisations sociales) ; après qu'elles soient passées en 2013 de 5,4 % à 5,25 %, le gouvernement a l'intention de les supprimer totalement, dans le « pacte de responsabilité » de François Hollande, à l'horizon 2017. Ce serait faire cadeau aux employeurs d'une partie de la part socialisée de la rémunération des salariés. De plus, les 35 milliards de recettes amputées devront être compensées soit par l'augmentation de la CSG ou de la TVA, soit par une baisse drastique des prestations familiales (déjà engagée dans la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2014). En tout état de cause, cela aurait des conséquences désastreuses sur le pouvoir d'achat des familles et amplifierait la fracture sociale.

ÉTATS-UNIS / FRANCE

Faute d'un bon système de protection sociale, aux États-Unis, 47 millions de personnes (16 % de la population) dont 8 millions d'enfants n'étaient pas assurés pour le risque maladie avant la réforme mise en œuvre par le Président Obama (chiffres 2007). Les cotisations sociales étant incomparablement plus faibles qu'en France, le coût des assurances privées obligent souvent les individus à ne pas se soigner, notamment en cas de maladies graves. Ainsi cela peut coûter 27 000 dollars par an à une personne atteinte de cancer touchant un salaire de 60 000 dollars ! L'espérance de vie est inférieure de trois ans aux États-Unis qu'en France et la mortalité infantile pratiquement le double.

La généralisation des compléments santé, à votre charge et au détriment de la Sécurité sociale, est un des signes du glissement français vers un système à l'anglo-saxonne.

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

3



Femmes-hommes : l'égalité des salaires, c'est capital !

En 2014, dans les entreprises, les femmes continuent à être moins bien payées que les hommes. Il y a aujourd'hui encore 27 % d'écart de salaire entre eux !

Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent. Elles se traduisent notamment par des inégalités salariales.

En 2010, dans le secteur privé, les femmes percevaient en moyenne un revenu salarial net annuel de 15 600 euros de moins que les hommes.

De plus, malgré 6 lois successives en matière d'égalité salariale, ces inégalités stagnent !

Les raisons sont identifiées :

- **les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes** (elles sont concentrées dans les secteurs et entreprises qui paient le moins, elles occupent les emplois les moins qualifiés, ...). Leur salaire horaire moyen est inférieur à celui des hommes. Les emplois à bas salaires sont occupés à 75 % par des femmes ;
- **le salaire reflète aussi un temps de travail inférieur, en général imposé** : soit à cause des périodes d'inactivité ou de chômage, soit parce qu'elles sont plus souvent à temps partiel (souvent pas « choisi »), soit à temps complet parce que leur durée de travail est inférieure à celui des hommes. **Et même à poste égal, l'écart de salaire est encore environ de 10 %** (l'écart est même supérieur pour les cadres) ;
- **les primes sont attribuées majoritairement aux hommes** pour deux raisons : leurs emplois comportent davantage de contraintes qui ouvrent sur des primes. Pour autant, bon nombre des emplois occupés par les femmes sont tout aussi contraignants et pénibles (gestes répétitifs, position debout, contact avec des usagers parfois violents, travail régulier les week-ends, ...). De plus, les primes individuelles, à la « performance », sont données bien souvent « à la tête du client » et moins « de la cliente » ;
- **les femmes ont des retards d'avancement et de promotions dans leur carrière**. Parce qu'elles se sont arrêtées pour leurs enfants, parce qu'elles ont pris un temps partiel ou juste parce qu'elles sont femmes, elles n'ont pas le même déroulement de carrière, à poste égal ;
- la loi prévoit **un salaire égal pour un travail de valeur égale**. Pour autant, rien ou presque n'est fait pour reconnaître le vrai travail effectué par les femmes dans de nombreux secteurs tels que la santé, l'éducation, le nettoyage, l'aide à la domicile, etc.

À ce jour, seulement cinq entreprises ne respectant pas la loi ont fait l'objet d'une sanction, notamment en raison de l'insuffisance du nombre d'inspecteurs de travail en charge des contrôles et des mises en demeure.

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes n'est pas un simple « supplément d'âme ». C'est un enjeu économique et social ! La moitié du salariat doit être rémunérée et reconnue à sa juste valeur. Le modèle familial traditionnel où M. Gagnepain s'occupait de Mme Aufoyer et de ses enfants est mort : le salaire des femmes n'est plus un salaire d'appoint, il est vital à leur vie et à celle de leur famille .



À suivre...

4 Salaires et qualifications professionnelles.

RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL

la
cgt
www.cgt.fr

Sur chaque lieu de travail, nous pouvons revendiquer et gagner :

- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige la révision des grilles de salaire, notamment pour les plus bas échelons car ce sont en général les femmes les plus touchées ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que toutes les entreprises fournissent des données réelles sur toutes les rémunérations et sur toute la carrière des salarié-e-s. Seule une entreprise sur deux fournit des données statistiques et se contente en général de donner une photo très floue de la réalité à savoir les salaires de base pour les grandes catégories d'emploi ;
- avec le syndicat CGT dans l'entreprise, j'exige que l'égalité soit effectivement négociée dans les classifications professionnelles et que toutes les classifications fassent l'objet d'une remise à plat des critères d'évaluation des emplois pour revaloriser les emplois à prédominance féminine ;
- si je suis victime de discriminations salariales (soit par retard de carrière, soit par dévalorisation de mon travail), je me rapproche de mon syndicat CGT afin de faire valoir mes droits et, le cas échéant, d'intenter une action en justice, sans craindre d'être isolée et victime de chantage.



► Pour des meilleurs salaires et, plus tard, des meilleures retraites, la CGT revendique :

- La revalorisation du Smic à 1700 euros des salaires les plus bas et la revalorisation des grilles de classifications avec reconnaissance des qualifications ;
- la mixité au travail comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir ingénieur-e, infirmier-e, caissier-e ou ouvrier-e ;
- la reconnaissance financière des métiers à prédominance féminine ;
- la sanction des entreprises qui discriminent et l'obligation de négocier pour assurer l'égalité professionnelle ;
- le conditionnement des 200 milliards d'aides publiques aux entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels ;
- la limitation des temps partiels, qui sont à 80 % exercés par des femmes, la garantie d'un minimum de 24 h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux, ... ;
- L'instauration d'une action de groupe contre les discriminations. Elle permet aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation ;
- la formation de l'ensemble des managers et des représentants du personnel sur l'égalité professionnelle ;
- un meilleur partage des congés parentaux, et l'augmentation considérable des places en crèche et à l'école maternelle ;
- la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine ;
- la prise en compte de l'articulation vie privée / vie professionnelle, l'encadrement des forfaits jours, la limitation du travail en horaires décalés ou le dimanche ;
- le renforcement de la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Augmenter les salaires des femmes passe par l'augmentation générale des salaires : Augmenter le Smic, les salaires les plus bas mais aussi réévaluer tous les échelons des grilles de classifications sont les moyens les plus sûrs d'augmenter les salaires des femmes et de corriger les déséquilibres avec les hommes. En effet, l'augmentation du Smic à 1 700 euros que la CGT revendique aurait pour effet de toucher une population à bas salaires très largement féminine. Par ailleurs, la révision des grilles de salaires par reconnaissance des qualifications dans tous les métiers qu'ils soient mixtes, plus féminins ou plus masculins serait une étape déterminante pour réduire les inégalités. En prenant sur les dividendes des entreprises, cette augmentation générale des salaires est possible. **La bataille pour l'égalité salariale passe par la réduction du coût du capital !**

GAGNER C'EST POSSIBLE !

Des femmes se battent pour faire reconnaître leur droit : Ainsi, des syndicalistes de Schneider Electric ont réussi à faire revaloriser le statut des assistantes de direction par rapport aux techniciens : leur BTS tertiaire a été reconnu comme les BTS techniques. Dans une autre entreprise, une responsable des ressources humaines a été reconnue comme faisant un travail comparable à un directeur commercial. Léonor, ouvrière retraitée de Messier Bugati, qui n'avait connu aucune évolution professionnelle, a obtenu 90 000 euros de dommages et intérêts (ce qui correspond pour elle à dix années de retraite). Annie, technicienne à Hispano-Suiza a eu son coefficient de salaire requalifié et a obtenu 134 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice. Sarah, cadre de direction qui subissait une discrimination salariale et avait été licenciée après son congé maternité, a été réintégrée et a obtenu 280 000 euros de dommages et intérêts.

Par ailleurs, dans la récente loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la CGT a obtenu des avancées, même si le texte reste encore insuffisant (obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière, obligation pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes, évaluation sexuée des risques professionnels par les CHSCT, pour éviter que la pénibilité des métiers à prédominance féminine ne soit sous-évaluée).

ÉGALITÉ SALARIALE ET COMPTES PUBLICS

La hausse des salaires et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes seraient une source importante de relance de notre économie : Ainsi une étude de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse démontre que l'égalité salariale apporterait 5 milliards de ressources supplémentaires au régime des retraites par ans dès 2015 et permettrait également aux femmes d'avoir de meilleures pensions !

Appel à une mobilisation massive le 18 mars 2014



Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires se sont rencontrées le 21 février 2014.

Face à la situation sociale vécue par les salariés du privé et du public, les privés d'emploi et les retraités de notre pays, elles décident de faire du 18 mars une journée interprofessionnelle de mobilisation massive. Elles les appellent à prendre toute leur place dans cette journée d'action tant sur leur lieu de travail que dans les territoires.

Elles invitent à rechercher l'unité d'action la plus large pour exiger des mesures urgentes en faveur des salaires, de l'emploi, de la protection sociale et du service public.

La stagnation du SMIC et le gel du point d'indice des fonctionnaires sont intolérables et handicapent gravement la relance économique. L'augmentation des salaires dans le public comme dans le privé est donc une priorité.

Les entreprises reçoivent plus de 172 milliards d'aides publiques sous la forme d'allègements ou d'exonérations fiscales et sociales, sans aucune conditionnalité ni évaluation de l'efficacité de ces aides en matière d'emploi et d'investissements, et sans contrôle. L'ensemble de ces aides doit être remis à plat et évalué économiquement et socialement.

La relance de l'emploi passe par un plan socialement utile, d'investissements industriels, de sécurisation de l'emploi pour les salariés, de création d'emplois

de qualité, de relance du pouvoir d'achat et de développement des services publics.

Nos organisations considèrent que les annonces liées au «Pacte de responsabilité», et en particulier les 50 milliards d'euros d'économies programmées, répondent d'une logique inacceptable d'austérité et attaquent inévitablement le financement des services publics, de la protection sociale et de la solidarité nationale alors que les besoins sociaux augmentent.

Nos organisations réaffirment que la protection sociale est un droit universel. Celle-ci est partie intégrante du salaire socialisé. Supprimer la cotisation des entreprises à la branche famille conduit de fait à le diminuer. Elles s'opposent au transfert du financement de la branche famille des entreprises vers la fiscalité des ménages (y compris par la fiscalité locale). Elles réaffirment leur attachement aux droits familiaux financés par la branche famille de la sécurité sociale. C'est un des éléments qui concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes en favorisant l'accès au travail des femmes.

Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires appellent l'ensemble des salariés, chômeurs et retraités à se mobiliser et à participer massivement aux actions interprofessionnelles de manifestations, rassemblements et grèves du 18 mars.





Adresse aux décideurs

Une nouvelle voie pour l'Europe

Une situation alarmante

L'examen annuel de la croissance récemment publié par la Commission européenne confirme que la croissance économique reste très faible dans l'Union européenne, avec une probable stagnation pour 2013, après une baisse de 0,4 % en 2012 et avant une augmentation très faible, prévue à 0,6 %, en 2014. Dans certains pays comme la Grèce, l'Espagne, l'Italie ou les Pays Bas, la récession persiste. De même, malgré des taux d'intérêts revenus à des niveaux raisonnables, la dette publique continue à augmenter dans de nombreux pays.

Au niveau social, la situation continue à s'aggraver. Le taux de chômage s'élève à plus de 11 % en moyenne dans l'Union, atteignant des niveaux dramatiques aux alentours de 27 % en Grèce et en Espagne. Le taux de chômage des jeunes est en général plus de deux fois plus élevé (23,5 % dans l'Union), devenant absolument insupportable en Grèce en Espagne (aux alentours de 57 %). En Irlande, Espagne, Grèce, Italie et Bulgarie, c'est autour d'un jeune sur cinq qui n'est ni en emploi, ni en formation (initiale ou continue). Le chômage de longue durée, les inégalités de revenu et le risque de pauvreté augmentent dans un très grand nombre de pays de l'Union. Les divergences économiques et sociales entre pays de l'Union s'approfondissent.

Par ailleurs, l'Europe est confrontée à de redoutables défis : évolution démographique, raréfaction des ressources naturelles, prix de l'énergie, rôle des économies émergentes dans le commerce mondial, importance de la connaissance et de la technologie dans les évolutions des entreprises, persistance d'incertitudes dans le secteur bancaire. L'Europe doit de toute urgence vaincre la récession et la stagnation économique pour s'orienter vers un nouveau mode de développement qui lui permette de faire face à ces défis.

Les décisions de politique économique qui ont été prises n'ont pas permis de sortir de la crise et ont aggravé la situation sociale. De plus, la manière dont elles ont été prises dans certains pays n'ont pas laissé la place au débat démocratique, entraînant la

défiance vis à vis des responsables politiques nationaux et européens. Les replis nationalistes et xénophobes, les populismes gagnent du terrain.

Donner une réponse à la crise

La gravité de la situation et l'importance des enjeux auxquels l'Europe est confrontée exigent une action volontariste pour sortir au plus vite de la stagnation économique et du creusement des inégalités, à la fois internes aux Etats membres et entre Etats membres. L'Union dispose du potentiel nécessaire pour faire face à la situation : une population instruite, une base industrielle solide, de bons services publics et privés, une recherche innovante, des institutions éducatives de qualité, des systèmes étatiques bien organisés, une grande richesse culturelle, un modèle social inclusif et accessible, et une zone euro avec une monnaie unique stable.

Il faut impérativement valoriser ce potentiel en mobilisant l'épargne disponible sur des secteurs économiques d'avenir, créateurs d'emploi. La Confédération européenne des syndicats (CES) (1) a approuvé à l'unanimité de ses membres, lors du Comité exécutif du 7 novembre 2013, une proposition de plan d'investissement pour la croissance durable et la création d'emplois de qualité (2).

Pour avoir un impact significatif et initier un cercle vertueux de croissance, il est nécessaire de mobiliser des moyens importants. Concrètement, cette proposition prévoit des investissements à hauteur de 2 % du PIB européen, soit 260 milliards annuels, pendant dix ans. Si ces investissements sont orientés sur des projets bien ciblés, des instituts syndicaux européens ont évalué qu'il était possible de créer à terme jusqu'à 11 millions d'emplois.

Construire l'Europe de demain

Compte tenu des relations étroites entre les économies des différents pays de l'Union, et des interactions entre leurs politiques économiques, seul le niveau européen permet une action



(1) La CES rassemble 85 organisations de 36 pays européens, dont les 28 de l'Union. Elle représente 60 millions de travailleurs. Ses affiliés français sont : CFTC, Cfdt, CGT, FO et UNSA.

(2) <http://www.etuc.org/a/11717>

efficace. La crise est européenne, même si elle n'affecte pas de la même façon les différents États membres. Les politiques de concurrence entre pays ne mènent qu'à une aggravation des tensions et la déstabilisation des plus fragiles. Il faut mettre en œuvre des stratégies coopératives qui garantissent le progrès social.

La relance des économies de l'Union doit se faire au niveau européen, par une action coordonnée et solidaire, favorisant la convergence économique et sociale entre les pays en soutenant en priorité ceux qui sont le plus en difficultés. Une telle relance doit aussi s'appuyer sur le développement d'infrastructures transfrontalières, exigeant une coopération européenne.

Le plan proposé par la CES est donc un plan européen, solidaire et de long terme. Il doit répondre aux défis auxquels l'Europe est confrontée :

- transition énergétique et écologique : innovation pour une économie à faibles émissions de carbone, économe en énergie et en matières premières, respectueuse des écosystèmes. Amélioration de l'efficacité énergétique (isolation des bâtiments), gestion durable de l'eau ;
- éducation et formation : développement d'une « économie de la connaissance » par l'investissement dans la formation initiale et continue, la reconnaissance des qualifications, l'aide aux transitions professionnelles ;
- avenir industriel : développement d'une industrie performante et durable, intégrant des services adaptés à de nouveaux modes de consommation (économie circulaire, économie de la fonctionnalité, ...);
- infrastructures : développement de réseaux de communication (réseaux numériques à très haut débit) et de transport durable, logements sociaux, rénovation urbaine ;
- services publics : amélioration de la qualité et adaptation aux besoins d'une population vieillissante, notamment en matière de santé et de services sociaux.

La gouvernance de ce plan devra se faire au travers d'une structure qui permette un contrôle démocratique, avec une participation des partenaires sociaux à la conception, au suivi de sa mise en œuvre, et à son évaluation. Son financement devra s'appuyer sur une institution, comme, par exemple, la BEI, capable de garantir la qualité des projets et une mobilisation de capital à un moindre coût (par des emprunts ou l'émission d'obligations à long terme).

Les projets financés devront en priorité favoriser le développement économique des régions les plus défavorisées, de manière à combattre la divergence des économies européennes.

D'autres conditions devront être réunies pour en assurer la réussite :

- favoriser le dialogue et la concertation entre les acteurs à tous les niveaux,
- lutter contre les inégalités pour permettre l'intégration des plus défavorisés aux circuits économiques,
- favoriser la convergence sociale et fiscale en Europe pour éviter la concurrence entre pays par le moins disant social ou fiscal,
- organiser une régulation efficace des marchés financiers pour éviter les dérives, lutter contre les paradis fiscaux,
- mobiliser les acteurs privés, notamment les PME innovantes.

La performance économique et la cohésion sociale doivent aller de pair pour que l'Europe relève le défi de son avenir.

Le contrat social pour l'Europe élaboré par la CES (3) permet d'atteindre ce double objectif.

Le syndicalisme se mobilise

Les organisations syndicales françaises, avec la CES et les centrales des autres pays de l'Union, vont porter cette proposition pour l'Europe, la faire connaître auprès de ses adhérents, des salariés, des citoyens et des décideurs du monde économique et ceux de la sphère politique. Ils mèneront des actions pour placer les investissements pour une croissance durable et des emplois de qualité au centre de la campagne aux élections au Parlement européen de mai 2014, et au delà pour qu'un tel plan soit effectivement mis en œuvre de toute urgence. La priorité numéro un du Parlement et de la Commission qui se mettront en place à l'issue de ce scrutin doit être celle de la relance de l'économie européenne et de l'emploi, dans le cadre d'un nouveau modèle de développement.

La mobilisation de tous les acteurs, politiques, économiques et sociaux, est indispensable pour trouver le moyen de sortir l'Union européenne du marasme.

C'est dans cet objectif que les syndicats français organisent avec la CES une grande manifestation européenne à Bruxelles le 4 avril 2013.

Avec ce plan d'investissement, le syndicalisme s'engage en faveur d'une proposition ambitieuse et responsable. Il entend ainsi redonner des perspectives aux salariés et aux citoyens pour une Europe qui réponde à leurs préoccupations.

(3) <http://www.etuc.org/a/10050>

Pour la création d'emplois de qualité, pour la croissance durable, un grand plan d'investissement à l'échelle de l'Europe

La CFDT, la CGT, la FSU, l'UNSA et la Confédération Européenne des Syndicats (CES) ne se contentent pas de dénoncer et de mobiliser contre les politiques d'austérité qui conduisent à la récession et à un désastre économique et social. Elles proposent un grand plan européen pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité. Ce plan () constitue « Une nouvelle voie pour l'Europe ».*



Son but : créer jusqu'à 11 millions d'emplois en relançant l'économie par un effort important d'investissement de l'ordre de 260 milliards d'euros par an pendant dix ans. Cette somme équivaut à 2 % du PIB européen soit deux fois le budget annuel de l'Union européenne.

Pourquoi un plan d'investissement ?

Avec la crise financière de 2008-2009, l'Europe traverse l'une des crises économiques et sociales les plus profondes depuis la seconde guerre mondiale. La plupart des pays européens connaît une croissance faible voire négative. Selon la Commission européenne, le taux de croissance de l'Union européenne devrait être nul en 2013, après avoir baissé de 0,4 % en 2012. Certains pays comme la Grèce, l'Espagne, l'Italie ou les Pays-Bas sont encore en récession.

Le taux de chômage n'a jamais été aussi élevé (11 % en moyenne en Europe). Dans plusieurs pays, il franchit même les 15 % et parvient à des niveaux insupportables en Grèce et en Espagne (plus de 25 %), en particulier chez les jeunes (57 %).

La pauvreté, la précarité et l'exclusion se développent partout en Europe.

Pour sortir de cette situation très grave, il est impératif de changer de cap. Il est urgent de stopper l'austérité et de relancer l'économie de manière

massive en Europe, en investissant et en créant un grand nombre d'emplois de qualité.

Pourquoi à l'échelle européenne ?

Les difficultés économiques de certains pays se répercutent sur toute l'Europe :

- parce qu'ils importent moins de marchandises venant d'autres pays européens et offrent donc moins de débouchés à nos produits ;
- parce qu'ils baissent les salaires, s'attaquent à la protection sociale et aux conditions de travail pour être compétitif et exporter ;
- parce qu'en s'attaquant à leur modèle social, ils mettent la pression sur tous les autres.

Il faut sortir de cette spirale dangereuse pour tous les travailleurs.

Face à une crise qui frappe toute l'Europe, la seule réponse efficace est une réponse européenne. Ce n'est pas en opposant les pays les uns aux autres que l'Europe trouvera la réponse mais bien par une action commune qui permettra à tous de s'en sortir. Un plan européen permet à tous les pays d'emprunter au même taux.

Un plan d'investissement coordonné à l'échelle européenne, visant le développement durable



(*) Pour plus d'information www.etuc.org

et des emplois de qualité, peut générer un cercle vertueux de croissance économique, en jouant sur :

- l'augmentation de la consommation des ménages, notamment par l'accès des chômeurs à un travail de qualité, et à un revenu minimum pour tous ;
- des produits et des services innovants permettant de faire face aux défis environnementaux, démographiques et sociaux.

L'Europe peut être son propre moteur de croissance. Cette nouvelle voie peut créer à terme des millions d'emplois.

Pour quoi faire ?

Les besoins ne manquent pas tant sont importants les défis auxquels l'Europe est confrontée :

- transition énergétique et écologique : pour aller vers une économie bas carbone, économe en énergie et respectueuse de l'écosystème ;
- éducation et formation : un effort massif est nécessaire pour permettre l'accès de tous à l'éducation et pour l'élévation et la reconnaissance des qualifications afin de faire face aux besoins considérables d'innovations dans l'ensemble des secteurs ;
- une industrie performante et une réindustrialisation dans des pays comme la France, ainsi que des services de haut niveau, tout en s'inscrivant dans un modèle de développement équilibré et respectant l'environnement ;
- des réseaux et infrastructures de transports et de communication ;
- des logements sociaux et une rénovation urbaine ;

- des services publics, par exemple en matière de santé pour répondre aux besoins nouveaux générés par le vieillissement.

Les conditions du succès

La réussite de ce plan nécessite la participation des travailleurs et l'implication des organisations syndicales pour peser sur les décisions, pour veiller à l'utilisation des crédits, pour éviter les gaspillages.

Ce plan doit être complété par des progrès dans l'harmonisation des fiscalités nationales comme l'impôt sur les sociétés, afin de limiter les pratiques de mise en concurrence entre les pays auxquelles se livrent de nombreuses entreprises.

Cette harmonisation doit garantir le maintien de systèmes de protection sociale de qualité contrairement à la course au moins disant social et fiscal qui aggrave la crise. De ce point de vue, la lutte contre les abus du détachement des travailleurs en Europe est essentielle. Il faut assurer le respect et le développement des normes sociales européennes afin de lutter contre les emplois précaires et promouvoir des emplois de qualité : il faut mettre en œuvre le contrat social pour l'Europe proposé par la CES (*).

Un syndicalisme qui prend ses responsabilités

Ainsi, face aux défis auxquels l'Europe est confrontée, le syndicalisme ne reste pas l'arme au pied.

Il prend ses responsabilités en avançant des propositions à la fois ambitieuses, concrètes et réalistes. Il se mobilise pour les faire connaître : une grande manifestation européenne aura lieu le 4 avril à Bruxelles.

La CFDT, la CGT, la FSU, l'UNSA ont choisi cette démarche. Ainsi, nous ne ménagerons pas nos efforts pour faire connaître aux salariés et aux citoyens, aux décideurs économiques et politiques, ce grand plan d'investissement à l'échelle de l'Europe. Nous militerons pour le faire avancer concrètement et participerons massivement à la manifestation européenne du 4 avril 2014.

(*) Pour plus d'information www.etuc.org

EURO-MANIFESTATION

BRUSSELS

04

04

2014



FIGHTING FOR
Investments
Quality jobs
Equality

#NewPath4Europe

European Trade Union Confederation (ETUC)

www.etuc.org

MANIFESTE DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS POUR LES ÉLECTIONS DU PARLEMENT EUROPÉEN

Fin mai 2014, les citoyens européens seront invités à voter pour celles et ceux qui les représenteront au Parlement européen.

Ces élections sont importantes pour tous les Européens. Le parlement a le pouvoir de promulguer les lois européennes, de décider du budget de l'UE et de nommer le Président de la Commission. Les élections parlementaires auront lieu dans le contexte d'une longue crise financière et sociale en Europe.

Nous appelons les citoyens à voter pour des candidats qui changeront la façon dont l'UE est dirigée.

L'Europe peut changer en 2014. La CES propose une autre vision pour une Europe prospère et socialement inclusive. Nous devons soutenir les candidats qui partagent cette vision.

La CES, la voix des travailleurs européens, en appelle à tous les citoyens pour qu'ils se rassemblent derrière celles et ceux qui défendent une Europe progressiste, une Europe inclusive et une Europe qui se préoccupe des droits de ses citoyens. Une Europe meilleure est possible. Ensemble, nous pouvons en faire une réalité. Ensemble, nous pouvons ouvrir une nouvelle voie pour l'Europe.

LA CES MILITE POUR

- » Une Europe sociale : une Europe qui offre des emplois de qualité et assure l'avenir de ses citoyens.
- » La fin de l'austérité. L'UE doit remettre la solidarité au cœur de ses politiques. L'Europe sociale ne peut être démantelée.
- » Une nouvelle politique industrielle basée sur l'innovation, la recherche-développement, l'éducation, la formation, la santé et une transition juste.
- » Un plan d'investissement ambitieux pour revitaliser l'économie européenne.
- » La justice sociale pour tous les citoyens. Il faut combler le fossé entre riches et pauvres.
- » L'égalité. Des mesures efficaces pour assurer des salaires et des droits égaux pour tous doivent être soutenues. Il faut mettre fin à l'écart salarial entre hommes et femmes.
- » Une fiscalité progressive. Une fiscalité redistributive et une imposition progressive sur les revenus et la fortune, la fin des paradis fiscaux, de l'évasion et de la fraude fiscales, de la corruption et du travail clandestin.
- » Un commerce mondial équitable.

LA CES EST CONTRE

- » Toute tentative de revenir sur les progrès accomplis par le mouvement syndical pour améliorer les conditions de travail et de vie des citoyens.
- » La mise en danger du projet européen par des politiques qui vont à l'encontre des fondements du modèle social fait, notamment, de bonnes relations industrielles, de services publics de qualité et d'une protection sociale inclusive.
- » Un système qui mette les travailleurs en concurrence sur base de salaires réduits, de conditions de travail médiocres, de protection sociale insuffisante et d'une fiscalité injuste. La politique européenne pour l'emploi ne peut être fondée sur le travail précaire et les inégalités.



REJOIGNEZ-NOUS: [#newpath4europe](https://twitter.com/newpath4europe)

CONFÉDÉRATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Pour une autre réforme fiscale !

À l'heure où s'ouvrent les Assises de la fiscalité des entreprises et celles des ménages, convoquées par le Premier Ministre, un premier constat s'impose à tous : réforme après réforme, le système fiscal français est devenu totalement inefficace et injuste. De plus en plus, la fiscalité des entreprises est transférée vers les particuliers.

Une fiscalité plus efficace économiquement

Pour être efficace, les politiques publiques ne peuvent avoir pour seule finalité la baisse systématique et aveugle des dépenses. En effet, ce sont autant de services publics essentiels aux besoins des populations et nécessaires au développement économique des entreprises et des territoires qui sont alors remis en cause.

La fiscalité doit également être un outil permettant de réorienter l'économie vers l'emploi et une meilleure rémunération du travail. Les assises de la fiscalité des entreprises s'inscrivent pleinement dans le cadre du pacte dit « de responsabilité » et servent dans la réalité des intérêts complètement contraires.

Il s'agit bien là de nouveaux cadeaux colossaux consentis au patronat, sans aucune contrepartie en terme de retombées positives pour l'emploi ou les salaires.

De manière générale, la fiscalité des entreprises, à coup de niches fiscales, favorise outrageusement les plus grandes entreprises alors qu'elles sont les principales responsables de la financiarisation excessive de l'économie. Tout ceci se fait au détriment des PME et TPE qui sont, au contraire, les plus grandes pourvoyeuses d'emplois.

Ces orientations fiscales sont lourdes de conséquences pour les salariés :

- hausse du chômage et perte de pouvoir d'achat ;
- transfert de la fiscalité des entreprises vers les ménages (hausse de la TVA, de la fiscalité écologique, des impôts locaux des particuliers) ;
- recul des services publics...

Pour inverser ces logiques, la CGT propose de moduler la taxation des entreprises, aux niveaux local et national, en fonction de leur comportement en matière d'emploi, de salaires, d'investissement productif, d'environnement. Tout ceci doit bien évidemment se faire sous le contrôle strict des salariés à qui il est impératif de conférer des droits nouveaux d'intervention au sein de leurs entreprises.

Fiscalité locale particuliers (2008/2012)



Fiscalité locale entreprises (2008/2012)



TVA sur les particuliers (2009/2012)



Fiscalité écologique (assiette carbone) particuliers



Crédit impôt recherche entreprises (2014)



Pacte de « responsabilité » (entreprises)



Une fiscalité socialement plus juste

Pour que notre système fiscal soit juste, chaque citoyen doit contribuer à hauteur de ses moyens. La fiscalité doit ensuite permettre de redistribuer les richesses collectées à l'ensemble de la population en fonction de ses besoins.

L'impôt sur le revenu a été conçu afin de répondre à ce critère. Pourtant, durant les trente dernières années, son rendement a été largement réduit au profit de taxes comme la TVA. Celle-ci est pourtant particulièrement injuste puisqu'elle pèse beaucoup plus lourd dans le budget des ménages les plus modestes.

Les plus riches contribuent moins que l'ensemble de la population et ont été les grands gagnants des précédentes réformes de l'impôt sur le revenu. Ils ont notamment bénéficié d'une explosion des niches fiscales et d'une baisse des taux d'imposition. Le taux maximum était de 65 % en

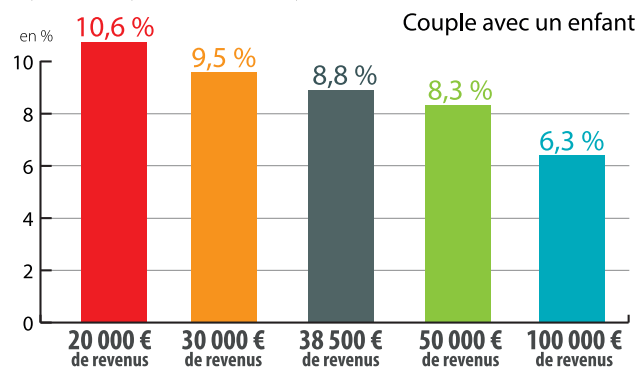
1983. Il est, en 2013, de 45 %. Bien informés par leurs « conseillers fiscaux », les plus aisés accaparent la majorité des aides publiques. 62 % des niches fiscales sont utilisées par les 10 % les plus riches.

Pour les particuliers, comme pour les entreprises, les assises de la fiscalité des ménages qui se déroulent en ce moment n'amèneront pas d'améliorations significatives au système fiscal. Aucune discussion n'est engagée sur la TVA qui est pourtant le principal impôt payé par les ménages. Dossier fermé également s'agissant de la fiscalité du patrimoine ! Idem pour la fiscalité locale qui est, elle aussi, exclue des discussions.

C'est pourquoi la CGT propose une réforme globale de la fiscalité pour la rendre plus juste socialement et plus efficace économiquement.

Part des revenus payée en TVA

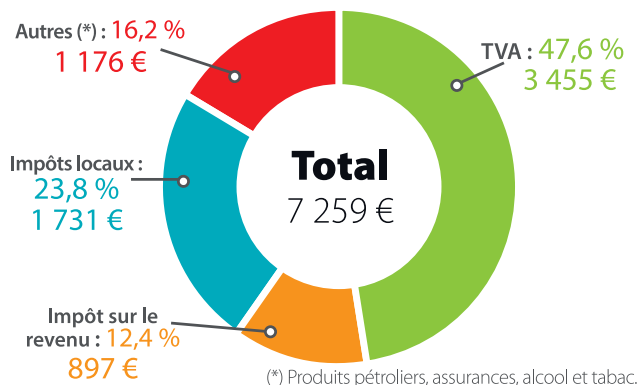
(D'après des statistiques de l'INSEE tenant compte de la consommation en fonction du niveau de vie.)



Réalisé et calculé par CGT Finances. Source : Insee.

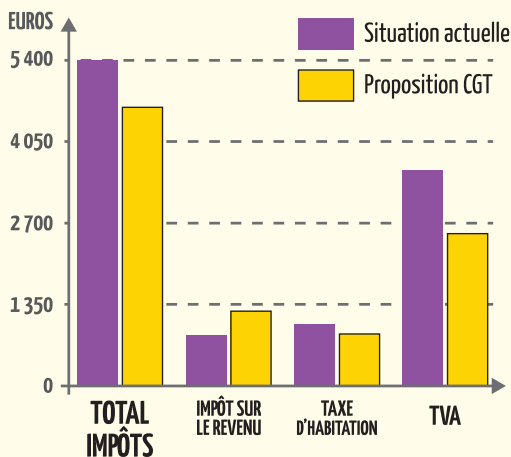
Répartition des impôts d'un ménage

Couple / 2 enfants / 38 000 € de revenus



Réalisé et calculé par CGT Finances. Source : DGFIP, Insee.

Simulation d'impôts avant/après pour un couple avec deux enfants et 38 000 euros de revenus annuels



Réalisé et calculé par CGT Finances. Source : www.justicefiscale.fr

Nos principales propositions

1. Réhabiliter l'impôt sur le revenu :

- en limitant les déductions fiscales à celles ayant démontré une efficacité sociale ou économique ;
- en augmentant le nombre de tranches et les taux d'imposition ;
- en taxant les revenus du capital au moins autant que ceux du travail.

2. Réduire le poids de la TVA :

- en supprimant la TVA sur les produits de première nécessité ;
- en baissant le taux normal à 15 %.

3. Transformer la taxe d'habitation :

- en révisant les critères (datant des années 70) de calcul de cette taxe ;
- en prenant en compte les revenus des occupants dans son calcul.

4. Faire de la fiscalité des entreprises un moteur de progrès :

- en luttant contre les paradis fiscaux et en harmonisant les législations fiscales au niveau européen ;
- en modulant le taux de l'impôt sur les sociétés en fonction de l'utilisation des bénéfices afin de favoriser l'emploi, les salaires, la recherche, l'environnement, etc ;
- en taxant véritablement transactions financières.

La retenue à la source

Vraiment une fausse bonne idée !

Dans le cadre des Assises de la fiscalité des « ménages », qui viennent de démarrer à l'initiative du Premier Ministre, la retenue à la source est présentée comme étant une des trois pistes principales pour réformer la fiscalité des particuliers. Comme le pointent les derniers rapports officiels, loin d'être un élément de simplification, la retenue à la source serait au contraire source de confusion pour le contribuable et de difficultés de recouvrement pour l'État.

Est-ce que cette mesure rend le système fiscal plus juste ?

Le système fiscal français a besoin d'être transformé pour être plus juste socialement et plus efficace économiquement. La retenue à la source n'est qu'un moyen

de recouvrement. Si le système fiscal est injuste aujourd'hui avec les méthodes de recouvrement actuelles, il serait aussi injuste avec la retenue à la source demain.

Est-ce que cela simplifie la vie du contribuable ?

1. Grâce à la retenue à la source, nous n'aurions plus besoin de faire de déclaration de revenus ?

Là aussi la retenue à la source ne changerait rien. Si l'administration fiscale peut avoir une connaissance automatique des salaires grâce au recoupement avec la déclaration de l'employeur, elle ne peut avoir connaissance des changements de situation de famille, des déductions fiscales dont pourrait bénéficier le contribuable (frais de garde d'enfant, travaux

dans l'habitation, cotisation syndicale...), de plus un certain nombre de revenus ne peuvent être connus de l'administration (par exemple les revenus locatifs).

La retenue à la source ne dispenserait donc pas d'une déclaration de revenus annuelle comme aujourd'hui.

2. Finis les décalages entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt ?

En cas de baisse des revenus par exemple, le montant de l'impôt ne pourrait pas être immédiatement modifié. En effet, les variations du montant de l'impôt découlent de critères qui ne pourront être connus qu'à l'occasion de la déclaration de revenus annuelle. Les rectifications éventuelles à opérer sur la retenue à la source se feraient comme aujourd'hui avec un an de décalage.

L'impôt se calcule en fonction du montant des revenus perçus durant une année, il faut donc attendre le 31 décembre avant de savoir ce que l'on doit pour l'année, la retenue à la source ne raccourcirait donc pas le décalage entre perception du revenu et paiement de celui-ci.

3. Au moins la retenue à la source simplifierait le paiement de l'impôt ?

Non pas vraiment. La retenue à la source n'amènerait pas de bénéfice par rapport

au dispositif de la mensualisation. Au contraire, aujourd'hui le contribuable

peut choisir entre un paiement en trois fois ou un paiement mensuel. Avec la retenue à la source on perdrait cette liberté de choisir le mode de recouvrement le plus adapté pour chacun.

Y a-t-il des risques introduits par ce nouveau mode de recouvrement ?

Alors que la CGT souhaite réhabiliter l'impôt sur le revenu, celui ci deviendrait un impôt indirect (il ne serait plus payé directement par le contribuable à l'État) et deviendrait donc moins visible. Dommage pour ce qui est l'impôt le plus juste du système fiscal français !

La retenue à la source donnerait également à l'employeur des éléments sur la vie privée des salariés (situation de famille, niveau de revenus du conjoint...), autant d'éléments confidentiels qui doivent le rester.

La retenue à la source préserve-t-elle l'égalité de traitement devant l'impôt ?

Là aussi, attention ! La mise en place de la retenue à la source recèle des dangers. Tous les citoyens ne seront pas logés à la même enseigne. Les salariés auront une retenue à la source obligatoire sur leurs salaires, alors que les artisans ou les professions libérales continueraient de bénéficier des modalités de paiement actuelles.

La collecte par l'entreprise de l'impôt sur le revenu pose-t-elle problème ?

Oui on peut le penser et cela à plusieurs titres, premièrement comme pour la TVA, les entreprises risquent de faire de la rétention de trésorerie et il y aura forcément de la déperdition dans le volume de recettes recouvrées.

Deuxièmement les entreprises vont inmanquablement réclamer une compensation représentative des frais de gestion du recouvrement de l'impôt sur le revenu ce qui représentera une nouvelle dépense pour l'État.

Enfin très rapidement les entreprises vont considérer que ce sont-elles qui payent l'impôt sur le revenu (alors que bien sûr dans la réalité ce seront les salariés) et les entreprises analyseront vite l'impôt sur le revenu comme étant une nouvelle « charge », qu'elles auront pour ambition de faire diminuer ou disparaître avec les effets dévastateurs que cela pourrait avoir sur les finances publiques.

Dans les faits à part de servir de Cheval de Troie pour l'instauration de la fusion IR/CSG, la mise en place de la retenue à la source pose plus de problème, qu'elle n'amène de solution pour l'ensemble des contribuables et pour l'État.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

Représentativité, élections prud'homales

Besoin d'un choc de démocratie sociale

17 février 2014

Représentativité, élections prud'homales

Besoin d'un choc de démocratie sociale



A la veille de l'examen au Sénat du Projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale, ce mardi 18 février 2014, la CGT publie, sur son site internet, un entretien avec Agnès Le Bot, Secrétaire confédérale de la CGT, qui réagit au contenu de ce Projet de loi, ainsi qu'à la nouvelle mesure de la représentativité des organisations syndicales et au projet du gouvernement de supprimer l'élection des conseillers Prud'hommes au suffrage universel...

Une interview d'Agnès Le Bot, dirigeante nationale de la CGT.

Un récent sondage montre que 73% des Français pensent que les syndicats doivent être mieux associés à l'élaboration de la stratégie des entreprises et 81% estiment qu'un dialogue social de qualité serait un moyen d'améliorer les conditions de travail. Dans ce contexte, pensez-vous que le projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale actuellement en débat au Parlement répond à ce besoin de démocratie sociale ?

Agnès Le Bot : La CGT a formulé des propositions dans le cadre de l'élaboration de la loi pour rapprocher plus encore l'action des syndicats, des élus du personnel, des aspirations concrètes des salariés.

Globalement ce projet n'est pas satisfaisant et comporte même certains reculs injustifiables. Nous obtenons l'amélioration des élections dans les entreprises, de leur transparence vis-à-vis des salariés.

En outre, il sera possible de désigner le Délégué Syndical sur le périmètre d'un établissement et pas systématiquement sur celui du comité d'entreprise comme le voulait le patronat. C'est une bonne nouvelle pour un syndicalisme de proximité avec les salariés, les syndiqués.

Mais d'autres dispositions entachent ce projet de loi : le gouvernement s'est refusé à instaurer de véritables instances représentatives du personnel pour les salariés des très petites entreprises, soit 4, 6 millions de salariés ! C'est une capitulation vis-à-vis du Medef et un manque d'ambition en matière de démocratie sociale.

Enfin plusieurs dispositions sont de véritables reculs, elles sont d'autant plus condamnables que des propositions alternatives ont été formulées mais balayées d'un revers de la main. Je pense à la représentativité patronale, au financement du syndicalisme et à la désignation des conseillers prudhommes, à la partie traitant de l'inspection du travail.

La mesure de la représentativité des organisations syndicales a changé, celle proposée pour le patronat ne vous convient pas ?

Agnès Le Bot : La représentativité patronale est un sujet pour les employeurs, mais aussi pour les salariés. Ce dont on parle, c'est de la légitimité des employeurs à signer des accords de branches et au niveau interprofessionnel qui s'appliquent aux salariés.

Pour être représentatif, il faut remplir notamment un critère d'audience auprès de ceux que l'on représente. Pour les syndicats, c'est le vote des salariés, tandis que pour les employeurs ce sera l'adhésion à une ou des organisations patronales.

Ce projet satisfait les organisations patronales mais n'a rien de démocratique et transparent. D'ailleurs sur le fond, avec ce système d'adhésion, c'est une forme de suffrage censitaire qui s'applique : "pour pouvoir compter, il faut payer !"

De plus, les salariés sont un peu plus dépossédés de leur droit à la négociation collective, avec l'instauration d'un droit patronal d'opposition à l'extension des accords. Seul le point de vue patronal a été entendu par le gouvernement. C'est un parti pris inacceptable, alors même qu'au-delà des propositions faites par la CGT, le Conseil Économique Social et Environnemental est en train de travailler sur ce sujet.

Le gouvernement envisage la suppression des élections prud'homales et la désignation des juges pour les conflits du travail par les organisations syndicales. Vu la faible participation à ces scrutins, ce n'est pas une mesure de bon sens ?

Agnès Le Bot : Il faut d'abord rappeler ce que sont les conseils de prudhommes pour les salariés. Avoir des juges élus par les salariés eux-mêmes, c'est une force inestimable pour obtenir réparation d'un préjudice subi par le salarié sur son salaire, le respect de son contrat de son travail par exemple. De nombreux salariés y ont recours au moins à un moment de leur vie professionnelle.

Oui, il y a un problème de participation aux élections prud'homales. La CGT ne conteste pas ce diagnostic. Mais il est curieux de mettre en avant cet argument aujourd'hui, alors même que rien n'a été fait depuis les dernières élections pour faire reculer l'abstention. Le Conseil Supérieur de la Prud'homie était chargé d'y travailler : malgré nos rappels et nos propositions, rien n'a été fait. Par ailleurs, l'élection prud'homale est-elle la seule élection au suffrage universel où la participation connaît des limites ? Bien sûr que non ! Supprime-t-on les élections consulaires des tribunaux de commerce qui reposent sur une participation des employeurs inférieure à 20% ?

Le mode de désignation proposé par le gouvernement est pour le moins bancal et peu démocratique. En votant dans les entreprises ou dans le cadre des élections TPE au cours des quatre dernières années, les salariés n'ont absolument pas été prévenus qu'ils votaient aussi pour leurs conseillers prud'homaux. Une véritable démocratie sociale ne peut fonctionner comme cela. Le débat parlementaire sur ce projet de loi aura lieu au printemps. Les salariés ont toutes les raisons de se mobiliser [en signant la pétition de la CGT](#) pour obtenir la tenue des élections prud'homales au suffrage universel dès 2015.

Élections prud'homales

Pour se défendre et défendre la démocratie et la citoyenneté, exigeons de voter en 2015

Par un article du Projet de loi sur la démocratie sociale qui pourrait être soumis au Parlement au printemps 2014, **le gouvernement entend supprimer les élections prud'homales prévues fin 2015**. Faisant fi du débat démocratique, il serait autorisé à procéder par ordonnance pour remplacer l'élection au suffrage universel des conseillers Prud'hommes par un mécanisme les désignant sur la base de la nouvelle mesure de la représentativité syndicale.

La CGT appelle au retrait de cet article.

La suppression de l'élection des conseillers Prud'hommes au suffrage universel est une attaque à la citoyenneté, un déni de démocratie :

- **5 millions de chômeurs, ainsi que les travailleurs précaires, se verraient privés de toute expression** vis-à-vis de leurs juridictions prud'homales, ne participant pas aux élections des représentants du personnel au sein des entreprises, scrutin sur lequel la représentativité syndicale est désormais mesurée ... ;
- **5,4 millions de salariés ne pourraient pas faire entendre leur voix en 2015** n'ayant pas été pris en compte dans la mesure de la représentativité actuelle, soit parce que des élections n'ont pas été organisées au sein de leurs entreprises pour désigner leurs représentants du personnel, soit parce que les résultats de ces élections n'ont pas été communiqués, soit par qu'il y a eu carence de listes ... ;

- **Les élections des représentants du personnel et celles des conseillers Prud'hommes n'ont strictement rien à voir** : d'un côté, on élit le collègue qui, notamment, négocie avec l'employeur dans l'entreprise ; de l'autre, on choisit les conseillers qui sont chargés de faire respecter les droits de tous les salariés sur un territoire donné.

Les 14 500 conseillers Prud'hommes (50 % salariés, 50 % employeurs) sont des juges non professionnels chargés de statuer sur les contentieux du travail. Présentés par les organisations syndicales et patronales, ils sont élus tous les cinq ans au suffrage universel.

Ce mode de scrutin leur confère une indépendance vis-à-vis de l'entreprise et fait d'eux une force inestimable pour les salariés voulant obtenir réparation d'un préjudice subi de la part de leur employeur, qu'ils soient précaires, privés d'emploi ou retraités.

Au 31 janvier 2014, la CGT avait collecté 25 000 signatures à la pétition lancée en décembre 2013 pour exiger l'organisation des élections prud'homales de 2015.

Depuis, de très nombreuses voix s'élèvent pour s'indigner de ce projet du gouvernement qui porte atteinte à la démocratie. Chaque jour, des personnalités et des organisations de sensibilités diverses expriment leur volonté de voir maintenue l'élection des juges Prud'hommes ...

Ensemble, exigeons le retrait de l'article de loi sur la suppression des élections Prud'homales au suffrage universel.

Exigeons que soit engagée, sans attendre, la préparation des élections Prud'homales de 2015 garantissant la participation de tous les salarié-e-s.

OUI à une simplification de l'organisation des élections prud'homales, pour rendre ce scrutin plus mobilisateur, plus efficace, plus moderne et moins onéreux !

NON à la suppression du seul scrutin qui permet à tous les actifs, privés d'emploi et précaires de faire entendre leur voix et d'avoir le droit à la citoyenneté dans le monde du travail !

**Signons et faisons signer la pétition nationale
« L'élection des conseillers Prud'hommes : Je signe pour ! ».**

Suivez et participez à la campagne pour le maintien des élections prud'homales en 2015 avec les militant-e-s de la CGT et sur le site web cgt.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**



Loi stage : la CGT salue de premières avancées

Communiqué commun de la CGT et de l'UGICT CGT

Les députés ont adopté, ce lundi 24 février 2014, une loi pour réglementer les stages en entreprise. Cette loi fait suite aux batailles menées par la CGT et son UGICT avec les organisations de jeunesse depuis plus de dix ans pour dénoncer les abus dont sont victimes les stagiaires.

La loi reprend plusieurs propositions de la CGT et permettra notamment de :

- interdire les stages de plus de six mois et ceux qui ne s'inscrivent pas dans un cursus pédagogique ;
- limiter le nombre de stagiaires par entreprise ;
- limiter le nombre de stagiaires suivis par tuteur professionnel.

La CGT avait adressé aux parlementaires de nombreuses propositions d'amendements, dont certaines ont été reprises, ce qui a permis d'améliorer le texte sur les sujets suivants :

- les stages de plus de deux mois devront ouvrir aux stagiaires les mêmes droits que ceux accordés aux salariés (50 % de prise en charge transport et accès aux chèques déjeuner ou à la restauration de l'entreprise) ;
- les stagiaires ne pourront plus pratiquer de travaux dangereux ;
- le nombre de stagiaires suivis par enseignant devra être limité ;
- le traitement des recours aux Prudhommes sera accéléré en allant directement au bureau de jugement ;
- le temps de travail est limité à la durée moyenne de travail des salariés dans l'entreprise (contre

48 h maximum prévues dans le projet de loi initial) ;

- la ministre s'est engagée en séance à ce que le décret étendant l'obligation de gratification aux étudiants des formations du social soit appliqué à la rentrée 2014 et a débloqué une enveloppe de 5,3 millions d'euros à destination des structures d'accueil.

Cette proposition de loi doit néanmoins être complétée, et la CGT appelle les sénateurs à faire le même travail d'amendement que celui réalisé par les parlementaires.

Il convient notamment de :

- limiter strictement le temps de travail à 35h et rendre exceptionnel le travail de nuit et le dimanche ;
- généraliser l'obligation de gratification aux étudiants en santé qui sont désormais les derniers à en être exclus, ce qui constitue une rupture d'égalité inacceptable ;
- prévoir les cas de requalification du stage en contrat de travail et renforcer les mentions devant figurer dans le registre unique du personnel ;
- instaurer une gratification à 50% du SMIC dès le 1er jour de stage et en augmenter le montant en fonction du niveau de qualification du stagiaire.

Enfin, de nombreuses dispositions sont renvoyées à des décrets : la CGT et son UGICT demandent donc à être consultées pour leur rédaction. Les stagiaires ont attendu dix ans pour avoir une loi, la publication des décrets est donc particulièrement urgente.

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 25 février 2014 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

communiqué



Proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration des conditions d'accueil des stagiaires.

20 propositions d'amendements

La CGT et son UGICT (Union Générale des ingénieurs cadres et techniciens CGT) se félicitent qu'une loi sur les stages soit enfin présentée au parlement. En effet, il s'agit d'une priorité de longue date pour l'UGICT, qui a élaboré avec l'UNEF un projet de réglementation des stages dès 2004. La CGT s'est donc battue pour que l'engagement de campagne de François Hollande soit tenu et a obtenu qu'une loi sur les stages soit inscrite dans la feuille de route sociale 2013/2014.

Cette loi doit permettre de créer un statut du stagiaire dans le code du travail, permettant de garantir le caractère formateur du stage, de donner des droits au stagiaire dans l'entreprise et de lutter contre les abus.

La proposition de loi présentée reprend certaines de nos propositions, notamment l'interdiction des stages hors cursus, la limitation du nombre de stagiaire par entreprise ou encore l'inscription des stagiaires sur le registre unique du personnel.

Elle doit cependant être complétée sur 3 aspects :

- **Renforcer le caractère pédagogique du stage**, en interdisant les heures supplémentaires, en rendant exceptionnel le travail de nuit et le dimanche ou encore en limitant le nombre de stagiaires suivis par tuteur enseignant.
- **Donner au stagiaire des droits proches de ceux de l'apprenti** : interdiction des travaux dangereux, cotisations retraites, gratification à 50% du SMIC, tuteur professionnel formé et disposant de décharge horaire...
- **Lutter contre les abus** en précisant les cas de requalification, en renforçant le contenu du registre unique du personnel ou encore en systématisant l'information des IRP dès l'accueil des stagiaires.

Les débats parlementaires sur la loi enseignement supérieur recherche ou sur celle dite « sécurisation de l'emploi » ont été l'occasion de mesurer l'engagement des députés à encadrer les stages en entreprises, nous sommes convaincus que l'intervention des députés permettra d'enrichir cette proposition de loi pour créer un vrai statut du stagiaire.

Les chiffres¹ :

- On estime entre 1,6 et 2 millions de nombre de stagiaires en France, ce nombre a triplé en 6 ans.
- 100 000 emplois seraient camouflés par des postes de stagiaires.
- 55% des jeunes entrés sur le marché du travail en 2007 ont effectué au moins 1 mois de stage (dont 37% dans la fonction publique)
- 70% des stages (hors santé social) durent plus d'un mois
- La durée moyenne d'un stage est de 2 mois et demi
- 42% des stages ne font pas l'objet d'un suivi régulier
- 69% des stages ne sont pas indemnisés (81% dans la fonction publique)
- 20% des stages de fin d'étude débouchent sur un recrutement, qui s'effectue à 66% en CDD
- La gratification s'élève en moyenne à 480€ (540€ pour les stages de 3 à 6 mois)

Proposition 1 : Préciser le contenu des dispositions renvoyées à des décrets

De nombreuses dispositions sont renvoyées à des décrets. Trois lois ont déjà abordé la question des stages, la loi dite « égalité des chances » en 2006, la loi Cherpion en 2011 et la loi « enseignement supérieur recherche » en 2013. Ces trois textes avaient en comment de renvoyer l'essentiel des dispositions sur les stages à des décrets, qui ne sont jamais parus. Il convient donc, à minima, de préciser dans l'exposé des motifs le contenu des décrets, notamment sur :

- La limitation du nombre de stagiaires par entreprise
 - o La CGT propose une limitation adaptée aux effectifs de l'entreprise :
 - 1 stagiaire maximum pour les structures de moins de 10 salariés
 - 2 pour celles de moins de 50 salariés
 - 5% de l'effectif total pour celles de plus de 50 salariés
- Le nombre maximum de stagiaires pouvant être encadrés par tuteur dans l'entreprise
 - o La CGT propose de s'aligner sur les dispositions existantes pour l'apprentissage et de limiter à 2 le nombre de stagiaires pouvant être suivi par un même tuteur

¹ CEREQ, Génération 2007

Proposition 2 : Encadrement pédagogique du stagiaire

Il convient de garantir à l'ensemble des stagiaires la même qualité d'encadrement pédagogique que celle qui est assurée pour les étudiants des filières les plus professionnalisées (IUT, BTS, écoles d'ingénieurs, formations santé social...) ou encore ceux de l'enseignement secondaire en lycée professionnel. Pour garantir la qualité du suivi pédagogique et donc du contenu du stage, il est indispensable de limiter le nombre de stagiaires suivis par enseignant chercheur. Le stage faisant l'objet d'une évaluation par l'établissement d'enseignement, il est nécessaire de garantir que chaque stagiaire bénéficie d'une visite de l'enseignant sur son lieu de stage (cette disposition peut éventuellement être limitée aux stages de plus de 2 mois).

Rédaction :

Article 1 :

« Article L. 125. - L'établissement d'enseignement est chargé :

1° D'appuyer les élèves ou étudiants dans leur recherche de périodes de formation en milieu professionnel ou de stages correspondant à leur cursus et à leurs aspirations et de favoriser un égal accès des élèves et des étudiants, respectivement aux périodes de formation en milieu professionnel et aux stages ;

2° De définir dans la convention, en lien avec l'organisme d'accueil et le stagiaire, les compétences à acquérir ou développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et la manière dont ce temps s'inscrit dans le cursus de formation ;

3° De désigner un enseignant référent parmi les équipes pédagogiques de l'établissement qui s'assure du bon déroulé de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et du respect des dispositions de la convention. Un enseignant référent ne peut suivre plus de 15 étudiants simultanément. Pour tous les stages de plus de 2 mois, un entretien de déroulement de stage est prévu tous les mois, ainsi qu'une visite de l'enseignant référent sur le lieu de stage.

Proposition 3 : Responsabilité de l'établissement d'enseignement

Bien souvent, c'est l'établissement d'enseignement et le tuteur qui sont d'abord informés des problèmes rencontrés par le stagiaire sur son lieu de stage. Il convient de préciser leur responsabilité de signaler les cas de non-respect des droits fondamentaux, de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination et d'atteintes à la personne humaine au procureur de la République et à l'administration du travail.

Rédaction :

« Article L. 125. - L'établissement d'enseignement est chargé :

[...]

4° Signaler au procureur de la République et à l'administration du travail toute suspicion de tout fait relevant des articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1, et L.1132-1 du code du travail, ainsi que du titre II livre II du code pénal.

Proposition 4 : Interdiction des stages de plus de 6 mois

Il s'agit d'une disposition très positive, annoncée depuis 2011 mais qui n'a jamais été effective, en l'absence de décret d'application. S'il est légitime de laisser aux établissements le temps de s'adapter, le délai d'application de 2 ans est toutefois trop long. Nous proposons qu'il soit limité à 1 an, de façon à garantir l'application de ces dispositions au plus tard en septembre 2016.

Rédaction :

« 4°. L'article L. 612-9 devient l'article L. 126.

Il est ainsi modifié :

A la première phrase, après le mot « stages » sont insérés les mots « ou périodes de formation en milieu professionnel ».

Les mots « une même entreprise » sont remplacés par les mots « un même organisme d'accueil ».

La deuxième phrase est remplacée par la phrase suivante : « Un décret fixe les formations pour lesquelles il peut être dérogé à cette durée de stage pour une période de transition de ~~deux~~ un ans à compter de la publication de la présente loi ».

Proposition 5 : Tuteur professionnel

Pour garantir la qualité de l'encadrement dans l'entreprise, il convient que le tuteur dispose d'une décharge de travail lui permettant d'assurer sa mission d'encadrement et reçoive une formation adaptée. Nous proposons ici tout simplement de reprendre les dispositions prévues pour le maître d'apprentissage (article L. 6223-7 et 6223-8)

Rédaction : AJOUT

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement du stagiaire et aux relations avec l'établissement d'enseignement.

L'employeur veille à ce que le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Proposition 6 : Accès aux titres restaurants et transports

Le stage n'ayant pas lieu au même endroit que la formation du stagiaire, il occasionne souvent des frais de déplacement supplémentaires. De même, les étudiants, sur leurs lieux de formation bénéficient en général d'un accès à l'offre de restauration des CROUS, ce qui leur permet de déjeuner pour 3€. Ainsi, le fait d'être en stage occasionne des frais supplémentaires, alors que 70% des stages ne sont pas gratifiés. Nous proposons donc que les stagiaires disposent du même accès aux titres restaurant et au remboursement des frais de transport que les salariés.

Rédaction :

Article 1

« Article L.130. - Les stagiaires bénéficient des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 ~~et~~ L. 1153-1, [L. 3261-2 et L.3262-4](#) du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés. »

Proposition 7 : Temps de travail

La rédaction actuelle ne limite le temps de travail qu'aux durées maximales prévues dans l'entreprise, qui peuvent atteindre 48 heures hebdomadaires et 13h par jour. Aucune disposition n'exclut le travail de nuit ou le dimanche, ni ne garantit que le stagiaire ait droit à un jour de congé par semaine. Etant donné que le stagiaire est en formation, ne touche pas de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées ou les horaires atypiques, il convient de limiter strictement sa durée de travail hebdomadaire à 35 heures. Quant aux horaires atypiques, ils doivent rester exceptionnels, et être justifiés par des obligations pédagogiques.

Rédaction :

Article 1 :

« Article L.130-2. - La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil ~~suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :~~

~~1° Aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de présence ;~~

~~2° A la présence de nuit ;~~

~~3° Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.~~

~~La présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil ne peut excéder la durée légale hebdomadaire de travail telle que définie à l'article L 3121-10 du code du travail.~~

~~La durée de présence journalière du stagiaire dans l'organisme d'accueil ne peut déroger à la durée maximale quotidienne prévue à l'article L3121-34 du code du travail.~~

~~Concernant le repos hebdomadaire, il ne peut être dérogé à l'article L3132-1 du code du travail. De manière exceptionnelle, sur demande de l'établissement d'enseignement, l'inspection du travail peut autoriser à déroger à l'article L3132-3 du code du travail.~~

~~Le travail de nuit des stagiaires est interdit, sauf dérogation exceptionnelle décidée par l'inspection du travail sur demande de l'établissement d'enseignement. »~~

Proposition 8 : Interdiction des travaux dangereux

Le stagiaire étant en formation, il convient de lui interdire de pratiquer des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Nous proposons de reprendre la rédaction prévue pour les apprentis à l'article L6222-30, sans dérogation, du fait de la différence de nature entre le stage et l'apprentissage.

Rédaction : AJOUT (reprise de l'article L6222-30)

« Il est interdit d'employer le stagiaire à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. »

Proposition 9 : Prévoir des modalités alternatives de validation de la formation en cas de maladie

En cas d'interruption du stage indépendamment de la volonté du stagiaire, il convient de garantir qu'il ne soit pas pénalisé dans sa scolarité et obligé de redoubler ou de rattraper ses périodes de stage. Pour cela, l'établissement doit proposer une autre possibilité de validation, sous la forme de mémoire par exemple.

Rédaction :

« Article L.130-3. - Lorsque le stagiaire interrompt sa période de formation en milieu professionnel ou son stage pour un motif lié à la maladie, un accident, la grossesse, la paternité ou l'adoption, le rectorat ou l'établissement d'enseignement supérieur doit proposer au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.~~Il peut choisir de~~ ou valider la période de formation en milieu professionnel ou le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage en tout ou partie est également possible. »

Proposition 10 : Suspension de stage en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique

En cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du stagiaire, il est nécessaire de reprendre les modalités prévues pour l'apprentissage et de prévoir la suspension de la convention de stage par la DIRECCTE, et le cas échéant de l'interdiction de recruter de nouveaux stagiaires. Cette disposition est particulièrement importante pour les cas de harcèlement ou d'agression sexuelle.

Rédaction : AJOUT, reprise des dispositions prévues pour les apprentis à l'article L6225-4 et suivants

« En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale du stagiaire , l'agent de contrôle de l'inspection du travail propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi la suspension de la convention de stage.

Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération du stagiaire.

Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution de la convention de stage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution de la convention de stage entraîne la rupture de cette convention à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse au stagiaire les sommes dont il aurait été redevable si la convention s'était poursuivie jusqu'à son terme.

La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux stagiaires.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution de la convention de stage, l'établissement d'enseignement où est inscrit le stagiaire prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de son stage, ou lui proposer des modalités alternatives de validation de sa formation. »

Proposition 11 : Encadrer les ruptures de stage

La PPL ne prévoit rien pour protéger le stagiaire d'une rupture de stage abusive, ce qui laisse donc la possibilité à l'employeur d'avoir un moyen de pression sur le stagiaire. Le stagiaire peut choisir à tout moment d'interrompre sa formation. Il doit donc pouvoir également choisir d'interrompre sa période de stage. Pour garantir le contenu pédagogique du stage, il est indispensable que la rupture de la convention de stage par l'employeur soit motivée et que le tuteur enseignant soit présent lors de l'entretien.

Rédaction : AJOUT

« Le stagiaire peut rompre à tout moment sa convention de stage.

La rupture de la convention par l'employeur ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou de manquements répétés du stagiaire à ses obligations, après entretien avec le stagiaire et son tuteur enseignant. L'employeur informe l'établissement d'enseignement de sa décision. »

Proposition 12 : Rôle de l'inspection du travail

Il convient de respecter le rôle et les prérogatives des inspecteurs du travail, qui doivent, pour les stages comme pour les autres cas d'infraction, pouvoir décider d'une amende ou d'un procès-verbal.

Le délai de prescription, pour s'aligner sur le droit commun, doit être allongé à trois ans.

Rédaction :

10°. Après l'article L. 130-4, il est inséré un article L. 130-5 ainsi rédigé :

« La méconnaissance des dispositions prévues à l'article L. 128-1 est constatée par les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés aux articles L. 8112-1 et L. 8112-5 du code du travail.

~~Les manquements sont passibles, sur décision de l'agent, d'un procès-verbal ou d'une amende administrative prononcée par l'autorité administrative.~~

Le montant de l'amende est d'au plus 2000 € par stagiaire concerné par le manquement et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de ~~deux~~ trois années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

Proposition 13 : Définir les cas de requalification

La jurisprudence prévoit de nombreux cas de requalification du stage en contrat de travail. Il convient, pour renforcer ces dispositions, de les prévoir dans la loi

Rédaction :

« Le conseil de prud'hommes requalifie la convention de stage en contrat de travail à durée indéterminée en cas d'abus ou de non-respect des termes de la convention de stage, notamment :

- Lorsque l'employeur n'a pas respecté les articles L.128, L.128-1, L.129, L.129-1, L.130-2, ainsi que le troisième alinéa de l'article L.124 du code de l'éducation,
- Lorsque la formation est absente ou insuffisante,
- Lorsque le stagiaire se voit attribuer des tâches manifestement disproportionnées par rapport à ses missions,
- Lorsque le travail du stagiaire se poursuit au-delà du terme de la convention.

La requalification produit ses effets à compter du premier jour du stage.

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un stage en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

En cas de requalification, l'employeur peut être condamné pour :

- travail dissimulé,
- abus de vulnérabilité et situation de dépendance – article 225-13 du code pénal. »

Proposition 14 : Registre unique du personnel

Il convient d'adapter aux stagiaires les dispositions prévues par voie réglementaire pour le registre unique du personnel (article D1221-3). Ces dispositions sont fondamentales pour garantir la possibilité de contrôle par les IRP et l'inspection du travail de l'application de la présente loi.

Rédaction (adaptation des dispositions prévues à l'article D1221-3):

Article 2

« L'article L. 1221 – 13 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 612 – 13 du code de l'éducation » sont supprimés ;

2° Après le second alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les noms, prénoms, sexe, date d'entrée et de sortie et service d'affectation des stagiaires accueillis dans l'organisme signataire de la convention sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel. »

3° Au dernier alinéa, après le mot : « seulement, », sont insérés les mots : « soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, ».

Proposition 15 : Information des IRP

Pour permettre aux IRP de jouer leur rôle il convient de prévoir une information immédiate en cas d'accueil d'un stagiaire.

Rédaction :

« L'accueil dans l'entreprise d'un stagiaire donne lieu à une information immédiate du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, contenant les nom et prénom du stagiaire et de son tuteur, le lieu d'accomplissement et la date de début et de fin du stage. »

Proposition 16 : Intégration des stagiaires dans le calcul des effectifs de l'entreprise

Les stagiaires étant présents dans l'entreprise, il convient, conformément à la jurisprudence européenne (CJUE, 15 janvier 2014, aff. C-176/12), de les intégrer dans le calcul des effectifs, au prorata de la durée de leur présence.

Rédaction

« Les stagiaires sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise. »

Proposition 17 : Gratification

La rémunération des stagiaires doit s'élever à 50% du SMIC dès le premier jour et augmenter en fonction du niveau de qualification et de la durée du stage.

Rédaction

« Les stages de plus de deux mois font l'objet d'une rémunération à hauteur de 50 % du SMIC qui évolue selon le niveau de qualification et la durée du stage selon une grille fixée par décret. »

Proposition 18 : Généraliser la gratification à l'ensemble des étudiants

Les étudiants auxiliaires médicaux sont exclus de l'obligation de gratification des stages de plus de 2 mois. La gratification des stagiaires des fonctions publiques territoriales et hospitalière est prévue depuis la loi enseignement supérieur recherche de juin 2013, cependant, les décrets d'application n'étant toujours pas sortis, cette disposition ne s'applique toujours pas. Cette rupture d'égalité est injustifiable, il convient d'assurer à l'ensemble des étudiants une gratification pour les stages de plus de 2 mois. Pour cela il est nécessaire d'abroger l'article L. 4381-1 du code de la santé publique ainsi que le deuxième alinéa de l'article L. 612-11 du code de l'éducation. Il convient également de déterminer une date limite pour l'entrée en vigueur des décrets permettant la gratification des stages dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Rédaction :

Le 3ème alinéa de l'article L.4381-1 du code de la santé publique est abrogé.

Le deuxième alinéa de l'article L. 612-11 du code de l'éducation est abrogé.

Les décrets d'application de l'article L. 612.11 du code de l'éducation concernant la gratification des stages dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2014 ».

POUR RAPPEL :

Article L4381-1 du code de la santé publique :

Les auxiliaires médicaux concourent à la mission de service public relative à la formation initiale des étudiants et élèves auxiliaires médicaux.

A ce titre, ils peuvent accueillir, pour des stages à finalité pédagogique nécessitant leur présence constante, des étudiants et élèves auxiliaires médicaux en formation.

La réalisation de ces stages ne peut avoir pour objet ou pour effet d'accroître l'activité rémunérée de ces praticiens. ~~Les stagiaires peuvent bénéficier de l'indemnisation de contraintes liées à l'accomplissement de leurs stages, à l'exclusion de toute autre rémunération ou gratification au sens de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.~~

Article L612-11 du code de l'éducation :

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou au sein de tout autre organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

~~Le premier alinéa s'applique sans préjudice des dispositions de l'article L. 4381-1 du code de la santé publique.~~

Proposition 19 : Prise en compte de la qualification dans la gratification

Un stagiaire étudiant en master 2 ou un étudiant de 1^{ère} année de licence n'accomplira pas les mêmes tâches dans l'entreprise et la nature de leur stage sera sensiblement différente. De même, l'apport de l'étudiant durant un stage de 3 mois n'est pas le même que celui d'un stage de 6 mois. Pour mettre en correspondance la gratification avec l'apport du stagiaire dans l'entreprise, et protéger ainsi les stagiaires des plus bas niveaux de qualification, il convient de faire varier la gratification en fonction du niveau de qualification préparé et de la durée du stage. Ce type de disposition existe déjà dans certaines entreprises, il est nécessaire de les généraliser par la loi. Le montant de la gratification devra ensuite être déterminé par décret.

Rédaction : AJOUT

L'article L.612-11 du code de l'éducation est modifié :

Après les mots « dont le montant », insérer les mots: «qui progresse selon le niveau d'étude du stagiaire et la durée du stage selon une grille fixée par décret »

Proposition 20 : Cotisation retraite

Les périodes de stage doivent ouvrir droit, au même titre que les stages de formations professionnelles à la validation de trimestre pour la retraite. Cette disposition a été introduite pour les apprentis en 2013, il convient de l'étendre aux stagiaires.

Rédaction :

L'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 8° Les périodes de stage mentionnées à l'article L. 6342-3 du code du travail et à l'article L612-8 du code de l'éducation. »



Rencontre du Premier Ministre avec le Forum français de la jeunesse : où est la priorité jeunesse ?

Le Premier Ministre rencontré, ce mercredi 26 février 2014, le Forum français de la jeunesse (FFJ), ainsi que les représentants jeunes des organisations syndicales pour faire le bilan des mesures « Priorité Jeunesse », prises en février 2013, et préparer la feuille de route interministérielle pour 2014.

Participant à cette rencontre, la CGT devait interpellier Jean-Marc Ayrault sur les sujets suivants :

Emploi : les indicateurs restent au rouge

Si le dispositif des « Emplois d'avenir » ont permis de faire baisser le nombre de jeunes chômeurs de catégorie A, le chômage continue d'augmenter dans les catégories B et C. La précarité explose et pénalise particulièrement les jeunes qui sont à 55 % en CDD ou en intérim.

Les politiques publiques ne permettent pas d'enrayer ce phénomène : 45,5 % des « Emplois d'avenir » sont recrutés sur des CDD de 2 ans et moins, contrairement à l'esprit de la loi. L'accord national interprofessionnel « Contrat de génération », signé par la CGT, devait permettre de lutter contre la précarité et de créer des emplois.

Cependant, le bilan démontre le blocage opéré par le patronat sur le sujet : de très nombreuses branches et entreprises n'ont toujours pas ouvert de négociation, quand c'est le cas, cela débouche à 50 % sur des plans d'actions unilatéraux. Le contenu est donc très limité, notamment en termes d'objectifs chiffrés sur la baisse de la précarité et les créations nettes d'emploi.

La feuille de route 2014 ne peut donc se limiter au suivi des outils actuels et doit proposer de nouvelles orientations.

La CGT propose :

- conformément à la loi, les « Emplois d'avenir » doivent obligatoirement être sous forme de CDI Temps plein dans le secteur privé et de CDD de trois ans dans le public ;
- les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'ont pas ouvert de négociation sur le « Contrat de génération » doivent être pénalisées, la durée des plans d'action doit être limitée à un an ;
- les 200 milliards d'euros annuels d'aides publiques doivent être conditionnés à des objectifs en termes de créations nette d'emploi en CDI temps plein et de réduction de la précarité pour les jeunes.

Assurer une protection sociale pour l'ensemble des jeunes

Pour la première fois en France, les jeunes sont les premières victimes de la pauvreté : 1,9 million de jeunes de 15 à 29 ans sont sans emploi ni formation, souvent sans aucun revenu, le RSA n'étant pas accessible aux moins de 26 ans.

La « Garantie jeunesse » proposée par les syndicats à l'échelle européenne doit constituer une réponse à cette situation. Cependant, pour des raisons budgétaires, le gouvernement français limite sa mise en place à 10 000 jeunes en 2014. Ce dispositif se superpose à de nombreuses autres mesures très ciblées (CIVIS, ANI jeunes, RSA jeunes...) sans aucune cohérence.

Il est temps d'arrêter de superposer les expérimentations pour les jeunes et de se donner les moyens d'avoir une protection sociale universelle adossée à un accompagnement individualisé vers la formation ou l'emploi.

Pour cela, la CGT propose :

- l'ouverture d'une négociation tripartite entre l'État et les acteurs sociaux pour remettre à plat l'ensemble des dispositifs existants et mettre en place un accompagnement individualisé du jeune vers l'emploi ou la formation ;
- l'ouverture du RSA socle aux moins de 26 ans pour assurer à l'ensemble des jeunes sans emploi ni formation une allocation financière minimum.

60 millions d'euros pour la « Garantie jeune » en 2014, 30 milliards d'euros au patronat dans le cadre du « Pacte de responsabilité » : la priorité du gouvernement est-elle vraiment la jeunesse ?

Les études et sondages qui s'accumulent brossent le portrait d'une génération sacrifiée, avec une défiance vis-à-vis du politique qui ne cesse de croître. Sacrifier les jeunes sur l'autel de l'austérité nous conduit à tourner le dos à notre avenir.

Pour sortir de la crise, la CGT appelle le gouvernement à renouer avec les engagements faisant de la jeunesse une priorité et à investir sur l'avenir.

Confédération Générale du Travail

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 26 février 2014 - Ne pas jeter sur la voie publique - www.cgt.fr

communiqué



CFE CGC - CFDT - CFTC - CGT - FSU - Solidaires - UNSA

En 2014, faisons de l'égalité professionnelle une réalité

Nos organisations sont engagées depuis de nombreuses années dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette égalité dont l'idée même est aujourd'hui, dans le débat public, l'objet de remises en cause que nous dénonçons.

L'accès à l'emploi est un moyen d'émancipation et d'autonomie déterminant pour les femmes. Notre engagement a notamment débouché sur plusieurs accords dans le privé comme dans la fonction publique. Cependant, nous rencontrons de grandes difficultés pour mettre en œuvre ces accords, notamment du fait de l'insuffisance de l'évaluation et des sanctions. La négociation sur les questions d'égalité professionnelle et de classification reste très insuffisante dans les entreprises, les branches et la fonction publique.

En 2014, alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes, que 6 lois successives et de nombreux accords ont affirmé le principe de l'égalité salariale, il y a toujours 27% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Seules 66% des femmes sont en emploi, alors que la moyenne est de 75% chez les hommes et 11,6% sont en CDD (7,6% des hommes).

Cet écart de rémunération est principalement lié à 4 facteurs:

- Le temps partiel, qui concerne à plus de 80% des femmes.
- La concentration des femmes dans 12 familles de métiers socialement et financièrement dévalorisés.
- Les inégalités de déroulement de carrière et le plafond de verre.
- Ce que l'on pourrait appeler de la « discrimination pure ».

Cette situation doit interpeller chacun quant à ses responsabilités :

- Les organisations syndicales, pour s'emparer au quotidien de l'égalité professionnelle.
- Le patronat pour que l'égalité professionnelle soit considérée comme une priorité.
- Le législateur quant à sa responsabilité de garantir l'effectivité du droit.
- L'éducation nationale et les structures d'accueil des jeunes enfants pour participer à la lutte contre les stéréotypes.

À l'occasion du 8 mars 2014, nous souhaitons rappeler notre détermination à agir et à mobiliser les salariés pour mettre fin à ces inégalités.

Pour cela, nous nous engageons ensemble dans les territoires, les branches, les entreprises et la fonction publique à travailler pour :

- Limiter le recours aux contrats à temps partiels, renchérir pour les employeurs le coût des emplois à temps partiel et renforcer la protection sociale des salariés.
- Promouvoir la mixité des métiers et des filières scolaires et universitaires. De l'école à l'entreprise, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.
- Dans le cadre des négociations de classification, adopter une évaluation non discriminante des emplois, agir pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine et pour la reconnaissance des compétences et des qualifications
- Dans le cadre des négociations sur les accords égalité dans les branches, les entreprises et la fonction publique, proposer des dispositions pour lutter contre les inégalités de carrière

- Dans le cadre des négociations salariales, supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et s'attaquer aux mécanismes qui renforcent les inégalités (part variable, mécanismes indemnitaires).
- Garantir la prise en compte des risques et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.
- Lutter contre les inégalités de pension en augmentant les minimas vieillesse et en renforçant les mécanismes compensatoires.
- Avancer vers un temps de travail et une organisation du travail permettant une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle pour toutes et tous, ainsi qu'une parentalité partagée.
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles en renforçant la prévention sur les lieux de travail et la protection des victimes.
- Identifier et lutter contre les mécanismes du plafond de verre et permettre l'accès des femmes à toutes les

fonctions de direction dans l'entreprise comme dans la fonction publique.

Pour atteindre l'égalité professionnelle, il est indispensable de développer les lieux d'accueil pour la petite enfance, de répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie, de renforcer les services publics appuyés sur des emplois stables et de favoriser une politique familiale compatible avec ces objectifs.

Nous interpellons les pouvoirs publics pour que l'ensemble des politiques publiques soient menées et évaluées à l'aune de l'égalité.

Nous avons l'ambition de faire vivre cette déclaration au quotidien, dans les territoires, les branches, les entreprises et les services publics pour que l'égalité devienne enfin une réalité.

CONTACTS PRESSE

CFE-CGC : Pierre Jan / 06 32 05 69 02

CFDT : Damien Cerqueus / 06 43 75 92 73

CFTC : Laëtitia Barthelemy / 06 33 26 08 71

CGT : Marie-Laure Fétouche / 06 80 62 02 74

FSU : Guillaume Prioux / 06 50 00 35 73

SOLIDAIRES : Cécile Gondard Lalanne / 06 86 74 45 60

UNSA : Emilie Trigo / 06 21 40 16 50





Journée internationale des droits des femmes

Mobilisé-e-s le 8 mars comme toute l'année pour faire de l'égalité une réalité

1944 ▶ Droit de vote et d'éligibilité des femmes.

1946 ▶ Arrêt des abattements sur les salaires féminins.

1965 ▶ Droit des femmes à avoir un emploi sans l'autorisation de leur mari.

1975 ▶ Droit à l'IVG.

1998 ▶ Loi instaurant la parité en politique.

Les droits dont nous disposons aujourd'hui sont le fruit de la lutte de nos aîné-e-s. La période actuelle, avec les tentatives de remise en cause du droit à l'avortement ou encore la volonté d'enfermer les femmes comme les hommes dans des stéréotypes et des identités prédéfinies, montre pourtant que ces droits ne sont jamais acquis.

Surtout, l'égalité aujourd'hui proclamée dans la loi n'est pas effective au quotidien, il y a toujours :

- ▷ 27% d'écart salarial et 40% d'écart de pension de retraite entre les femmes et les hommes.
- ▷ 80% des tâches ménagères sont assumées par les femmes.
- ▷ Une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint.

Pour la CGT, l'égalité au travail est fondamentale car elle permet l'émancipation et l'autonomie économique des femmes. L'histoire le montre, les grandes avancées pour les femmes ont été obtenues par la mobilisation. Ces

avancées ne se sont pas faites au détriment des hommes, mais permettent au contraire l'émancipation de tous et toutes.

Nous appelons les salarié-es à manifester le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, pour démontrer leur vigilance et faire entendre leurs revendications. Au-delà, c'est une mobilisation quotidienne qui est nécessaire pour assurer l'égalité professionnelle, la mixité au travail, et pour lutter contre le sexisme ordinaire.

Pour assurer l'égalité professionnelle, la CGT propose

1. Une partie des inégalités s'explique par le fait que les femmes sont concentrées dans 12 familles de métiers dévalorisés financièrement et socialement. **La CGT revendique la mixité** au travail comme dans la société. Un homme comme une femme doit pouvoir devenir ingénieur-e, infirmier-e, caissier-e ou ouvrier-e. **Les métiers à prédominance féminine doivent être revalorisés financièrement** parce qu'il n'est pas normal qu'une sage-femme gagne en moyenne 2 100€/mois, une institutrice 1 900€, contre 3 400€ pour un ingénieur alors qu'ils ont le même niveau de qualification.
2. **Limiter les temps partiels**, qui sont à 80% exercés par des femmes, garantir un minimum de 24h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux.

3. Conditionner des 200 milliards d'aides publiques dont bénéficient chaque année les entreprises au respect de la loi en matière d'égalité professionnelle et à leurs pratiques de lutte contre la précarité et les temps partiels.

4. Instaurer une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salariés victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.

5. Garantir une articulation vie privée/vie professionnelle : encadrer les forfaits jours, limiter le travail en ho-

raires décalés ou le dimanche, mieux partager les congés parentaux et augmenter considérablement les places en crèche et à l'école maternelle.

6. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et protéger les femmes victimes de violence.

7. Garantir l'égalité de retraite : droit à la retraite à 60 ans, augmentation des minima de pension et des mesures compensatoires.

LOI 2014 POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LA CGT A OBTENU DE PREMIÈRES AVANCÉES

Dans le cadre de la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes votée par l'assemblée en janvier, la CGT a obtenu :

- L'obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière.
- L'obligation pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes.

- L'évaluation sexuée des risques professionnelle par les CHSCT, pour éviter que la pénibilité des métiers à prédominance féminine ne soit sous-évaluée.

Ce projet de loi est encore insuffisant et doit évoluer, notamment pour renforcer les sanctions pour les entreprises qui discriminent et pour limiter la précarité de l'emploi et l'usage abusif du temps partiel.

L'égalité est une priorité. Pour que ce droit fondamental de notre constitution soit effectif, la CGT agit à tous les niveaux : en interpellant les parlementaires pour renforcer la loi, en mobilisant et en négociant dans les branches, les entreprises et dans la fonction publique.

Mobilisons-nous pour en finir avec les discriminations envers les femmes !

Pour faire de l'égalité une réalité, manifestons le 8 mars !

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 00 - fax : 0148616180 - courriel : orga@cgt.fr.. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**



7 mars 2014

Rencontre nationale

Égalité Femmes - Hommes

La CGT mobilisée !

Salle du CCN
Bourse Nationale du Travail
263 rue de Paris-93516 Montreuil Cedex
Métro : Porte de Montreuil ou Robespierre (ligne 9)
Bus : (Porte de Montreuil), 215 (rue de Paris)

Programme de la journée du 7 mars 2014 (10h00-17h00)

Égalité femmes - hommes : la CGT mobilisée !

10h00 : Accueil

10h30-12h30 : Un atelier de formation - débat au choix

1. *Les classifications et grilles de salaires : enjeux et perspectives* - par **Sophie Binet, Rachel Silvera** et **Sylvie Brunol**
2. *Les accords égalité : état des lieux de l'existant et pistes de bonnes pratiques* - par **Michel Miné, Sabine Reynosa** et **Clémence Helfter**
3. *La charte de l'égalité de la CGT (2007) : mise en œuvre et marge de progression en interne* - par **Maryse Dumas, Raphaëlle Manière** et **Céline Verzeletti**

12h30-14h00 : Déjeuner pris en commun (« derrière les rideaux »)

14h00-14h30 : Restitution synthétique des trois ateliers du matin

14h30-17h00 : Meeting « **Je lutte, tu luttas, elles luttent !** »

14h30-14h45 : Introduction à la table ronde - **Céline Verzeletti**

14h45-16h45 : Table ronde avec les témoignages de camarades en lutte pour l'égalité et les droits des femmes en France et au niveau international.

Un interlude aura lieu au cours de la table ronde avec des petits sketches humoristiques mettant en scène les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et les stéréotypes.

16h45-17h00 : Clôture par Sophie Binet

Coupon- réponse

à renvoyer avant le 28 février 2014

à la Commission Femmes/Mixité, case 3-2, 263 rue de Paris
93516 Montreuil cedex ou par courriel à s.burdett@cgt.fr
auprès de Sylvie Burdett

NOM :

Prénom :

Organisation :

Adresse :

Tél :

Courriel :

Souhaite participer à l'atelier n° 1

l'atelier n° 2

l'atelier n° 3

Participation au repas : 10,00 euros

Déjeunera

Déjeunera pas

Plénière
Salle du CCN - Montreuil



Union
syndicale
Solidaires

Le syndicat
étudiant
unef

UNL
LA VOIX LYCÉENNE

FIDL
LE SYNDICAT LYCÉEN



Uni-e-s contre l'extrême droite

Appel national pour faire face à l'extrême droite

La journée de travail du 29 janvier, sous forme de huit ateliers autour de thématiques diverses, a réuni plus de 600 syndicalistes. Cette initiative nationale inédite s'est conclue par un meeting avec l'expression des premiers responsables. Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et Fidl lancent **un appel national pour faire face à l'extrême-droite**.

Dans un contexte européen marqué par la remontée de courants d'extrême droite, où la France n'est pas épargnée comme en témoignent les mobilisations réactionnaires qui se développent, nos organisations restent déterminées à combattre les idées, les propos et les pratiques xénophobes, homophobes, sexistes, racistes et antirépublicaines.

C'est notamment parce que la montée des idées et de l'influence de l'extrême droite, et particulièrement du Front national, impacte de plus en plus le monde du travail et l'ensemble de la société que le mouvement syndical est concerné et doit prendre ses responsabilités. Nous savons que l'absence d'alternatives à la crise, l'aggravation de la situation sociale subies par les travailleurs de toutes origines, du privé comme du

public, mais aussi par les chômeurs, les jeunes et les retraités fournissent un terreau exploité par l'extrême droite.

Nos organisations syndicales s'engagent à lutter contre l'imposture sociale de l'extrême droite. Nous décidons d'une campagne de longue durée marquée par des initiatives larges communes dans les entreprises, les administrations, les services publics et les universités, appuyée sur un travail concret de terrain. Nous décidons d'agir ensemble dans la durée et de nous doter d'outils et de moyens permanents pour faire face à l'extrême droite. D'ores et déjà, dans les semaines qui viennent, des initiatives unitaires s'organisent dans plusieurs régions.

Notre travail s'inscrit dans le prolongement de l'appel « La préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme », signé en mars 2011.

Nos organisations, CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et Fidl, appellent toutes les organisations syndicales à rassembler leurs forces contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques, à nous retrouver pour poursuivre cet engagement.