



NEGOCIATION MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Les 20 propositions de la CFDT

Sommaire

- **DES CONDITIONS D'EMPLOI AMELIOREES**
- **UN PARCOURS PROFESSIONNEL QUALIFIANT**
- **UN NOUVEAU CADRE ET DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES RUP-
TURES DE CONTRAT**
- **FAIRE DES TRANSITIONS, UNE ETAPE DU PARCOURS
PROFESSIONNEL**
- **DES GARANTIES "ASSUREES" TOUT AU LONG DE LA VIE PROFES-
SIONNELLE**
- **UN MEILLEUR SERVICE AUX SALARIES PAR UNE GOUVERNANCE
RENOVEE**

1 DES CONDITIONS D'EMPLOI AMELIOREES

- des contrats de travail clairs et en nombre limité qui favorisent l'entrée durable dans l'emploi ;
- un seul contrat d'insertion pour les personnes en difficulté ;
- une utilisation des contrats justifiée et maîtrisée par le dialogue social ;
- une période d'essai utile et adaptée au parcours professionnel de chaque salarié ;
- des mesures pour sortir les salariés du temps partiel imposé.

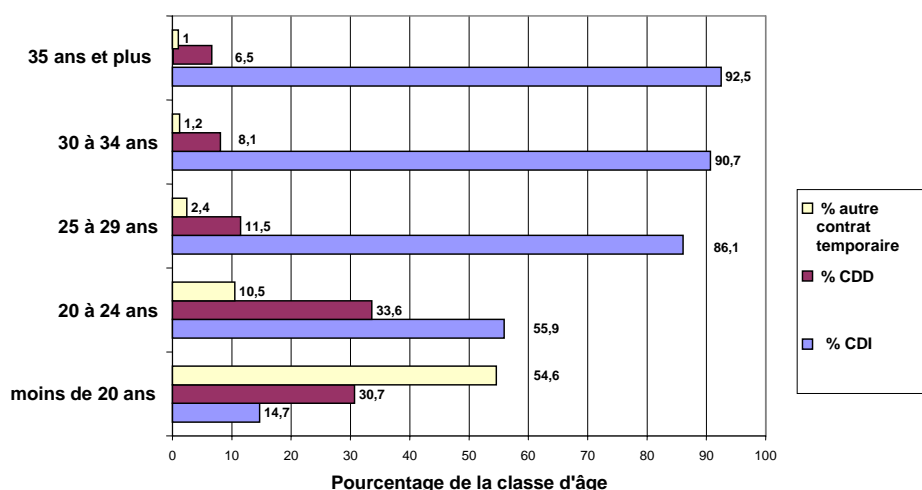
DES CONSTATS

- La multiplication des contrats rend leur usage opaque pour les salariés et les employeurs. Quelles garanties attachées à quel contrat ? Quelles conditions d'utilisation pour chaque type de contrat ? Dans l'entreprise, la multiplicité des contrats permet de gérer les flexibilités sans rechercher les moyens d'une organisation du travail plus performante et favorisant les parcours professionnels. Les employeurs ont toute liberté quant à l'utilisation des contrats. Le comité d'entreprise n'a qu'une fonction limitée en matière d'information.
- Le CDD est devenu la forme normale d'embauche. Près des trois quart des embauches réalisées par les entreprises le sont en CDD ou en intérim. Ces formes d'emploi représentaient 6% de l'emploi total en 1980 et dépassent les 13% aujourd'hui.

Comme le montre le graphique 1, ce sont surtout les jeunes qui sont concernés.

Graphique 1

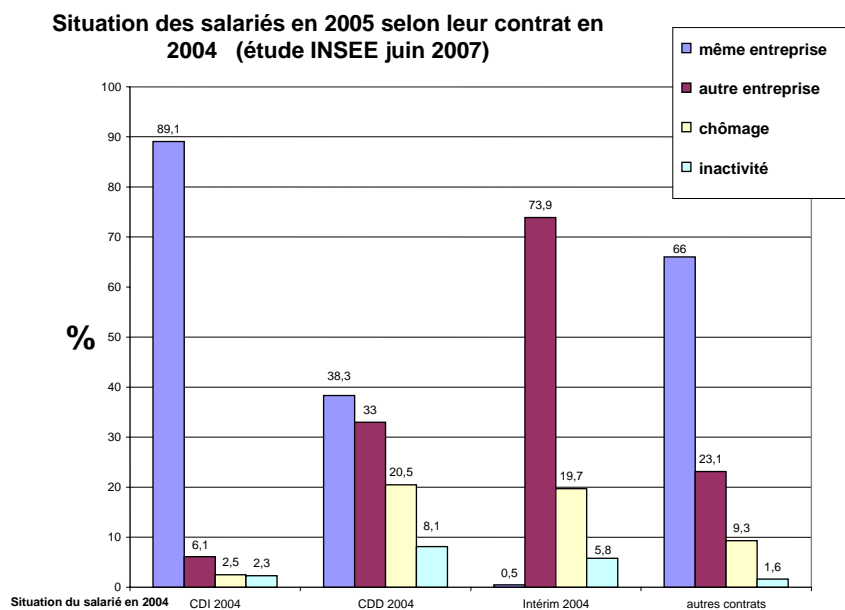
Type de contrats de travail selon l'âge
(source Conseil d'Orientation pour l'Emploi)



- L'enchaînement des CDD est un facteur de précarité. Les salariés embauchés en CDD ont beaucoup de difficultés à parvenir à un emploi stable.

Le graphique 2 montre ce que sont devenus les salariés en 2005 en tenant compte de leur situation en 2004 : ainsi 89% des salariés en CDI en 2004 étaient encore en CDI dans la même entreprise en 2005 et seulement 2,5% d'entre eux sont au chômage en 2005 ; par contre 38,3 % des salariés en CDD en 2004 sont encore dans la même entreprise en 2005 alors que 20,5% d'entre eux sont au chômage en 2005...

Graphique 2



- Le comportement d'une partie des employeurs est une des raisons de la situation de précarité qui touche de nombreux salariés. Les réglementations en vigueur devraient théoriquement limiter les abus, mais nous constatons tous les jours que les possibilités de contournement sont nombreuses.
- De l'aveu même des employeurs, la période d'essai définie par la convention collective ou le contrat de travail est très habituellement détournée. CDD et intérim leur permettent de disposer d'une longue période où ils testent les candidats et les mettent sous pression. C'est pourquoi l'essentiel des embauches, en particulier pour les jeunes, se font en CDD ; d'autres affirment recourir au CNE pour tester le salarié pendant deux ans.
- Les emplois à temps partiel contraint se développent et touchent en particulier les femmes et les salariés peu qualifiés. Les salariés à temps partiel représentent 17 % de la population salariée dont 80% de femmes. Plus de 30% de ces emplois sont peu qualifiés et s'exercent à temps partiel contraint.

Face à une utilisation contestable des contrats de travail, LA CFDT REVENDIQUE :

1. des contrats de travail clairs et en nombre limité qui favorisent l'entrée durable dans l'emploi

L'embauche des salariés dans des contrats à durée indéterminée doit être systématiquement visée. Cependant, variations d'activités et incertitudes sur la durée, remplacement des salariés absents ... sont autant de réalités à prendre en compte.

La rationalisation du nombre de contrats pour répondre aux besoins des entreprises (activité pérenne, activité temporaire, objectifs d'insertion, objectifs de formation) doit permettre de les rendre compréhensibles par les salariés. Cela contribuera à réduire les risques de judiciarisation.

Le CNE doit être abrogé.

Instaurer un contrat de travail unique ?

Les divers promoteurs du « contrat unique » ne sont pas très précis sur son contenu. Il est présenté comme devant remplacer tous les contrats existants et donner lieu à des droits progressifs en fonction de l'ancienneté. L'objectif étant de simplifier l'existant et réduire les différences de garanties liées aux différents contrats.

Dans les faits, il risque bien de ne pas modifier grand-chose aux écarts entre salariés stables et salariés précaires. Par contre, il rendrait plus précaire les situations actuellement couvertes par le recours aux CDD. En effet un contrat de travail unique se traduirait avant tout par un mode de rupture unique du contrat de travail. En la matière, il ne pourrait s'agir que d'une rupture simplifiée d'un contrat conclu sans fixation préalable d'un terme faisant supporter la précarité aux nouveaux embauchés, principalement les plus jeunes. Aussi ne fait-il aucun doute que nous serions en présence d'un CNE, nouvelle génération, qui fragiliserait tout autant les salariés actuellement en CDD que ceux en CDI.

De plus, le contrat unique ferait disparaître des pans entiers des protections existantes tout en comportant des risques d'effet pervers allant à l'encontre des objectifs annoncés. Pour ces raisons, la CFDT est hostile à cette formule.

2. un seul contrat d'insertion pour les personnes en difficulté

Un seul contrat d'insertion est nécessaire. Il doit concerner avec un socle commun tous les salariés en situation d'insertion, quel que soit leur statut. Des adaptations spécifiques viennent en complément afin de tenir compte de la situation particulière des personnes.

3. une utilisation des contrats justifiée et maîtrisée par le dialogue social

L'organisation du travail et les politiques d'embauche doivent viser performance et parcours professionnel de qualité. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit devenir un vrai outil d'anticipation dans les entreprises permettant aux salariés de construire leur propre parcours professionnel en fonction des évolutions envisagées.

Le recours à des contrats de travail autres que le CDI doit être justifié et maîtrisé. Dans l'entreprise, il s'agit de parvenir au meilleur compromis entre contraintes économiques et sécurisation du parcours professionnel.

Pour aller dans ce sens et favoriser à tous les niveaux l'information des salariés et le débat sur les enjeux économiques et l'avenir de l'emploi, le recours à l'intérim ou aux CDD doit être conditionné à un accord collectif majoritaire prévoyant les conditions de recours à ces contrats. Ce type d'engagement des entreprises pourrait être inclus dans un label « entreprise socialement responsable ».

Les entreprises ne satisfaisant pas à ces conditions se verront appliquer une taxe supplémentaire versée à l'assurance – chômage quand elles ont recours aux contrats autres que le CDI. Plutôt qu'une taxation reposant sur une observation passive des pratiques des entreprises et frappant indistinctement des entreprises confrontées à des contraintes très différentes, la CFDT revendique une politique d'engagement et d'incitation à de meilleurs comportements des employeurs, avec en parallèle des sanctions pour ceux dont les comportements ne sont pas acceptables. C'est sur cette base qu'elle propose deux niveaux de cotisations sociales payés par les employeurs utilisant les CDD.

Un tel cadre d'utilisation des CDD et de l'intérim doit favoriser les recrutements en CDI, y compris dans les cas de conditions économiques particulières, telles celles évoquées en référence à un « manque de visibilité économique » notamment dans les PME (*voir les constats en lien avec la proposition 9*).

4. une période d'essai utile et adaptée au parcours professionnel de chaque salarié

La CFDT veut redéfinir la période d'essai qui doit permettre :

- au salarié, de vérifier que les conditions du poste proposé lui conviennent ;
- à l'entreprise, de vérifier l'adéquation du salarié au poste de travail proposé, et ce compte tenu du parcours de ce dernier.

Elle n'a pas vocation à gérer l'incertitude économique des entreprises en permettant de se séparer d'un salarié sans avoir à appliquer le droit du licenciement. Elle doit être d'une durée maximale raisonnable.

Cette période d'essai doit prendre en compte le parcours du salarié. La période d'essai où doit se créer la relation durable entre l'employeur et le salarié peut être réduite par la prise en compte de l'expérience du salarié. La négociation collective de branche ou d'entreprise en fixera les modalités.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, celui-ci doit expliquer au salarié en quoi l'essai s'est avéré insatisfaisant. Il s'agit d'en faire un argument positif dans le parcours professionnel du salarié.

5. des mesures pour sortir les salariés du temps partiel imposé.

La CFDT revendique l'ouverture de négociations de branches afin de parvenir à une limitation du recours au temps partiel contraint.

Il faut parvenir en particulier :

- à un minimum de 200 heures SMIC par trimestre ¹, seuil minimum garantissant les droits sociaux (et notamment de retraite) aux salariés ;
- à ce que tout contrat corresponde à un salaire supérieur au seuil de pauvreté ²,

¹ 200 h par trimestre, soit 66,66 heures par mois en moyenne

² Seuil de pauvreté = 50% du salaire médian, soit autour de 820 € par mois pour une personne seule.

- à un suivi régulier par les négociateurs du passage du temps partiel subi au travail à temps plein chaque fois que le salarié le souhaite ;
- à une négociation sur l'organisation du travail de façon à concilier vie privée et vie professionnelle.

Les négociations de branche doivent permettre de trouver des réponses adaptées à des secteurs particuliers, par exemple pour celui des services à la personne.

Des évolutions législatives sont aussi nécessaires pour restreindre l'utilisation des temps partiels imposés et garantir des droits sociaux à tous les salariés indépendamment du nombre d'heures de travail.

2 UN PARCOURS PROFESSIONNEL QUALIFIANT

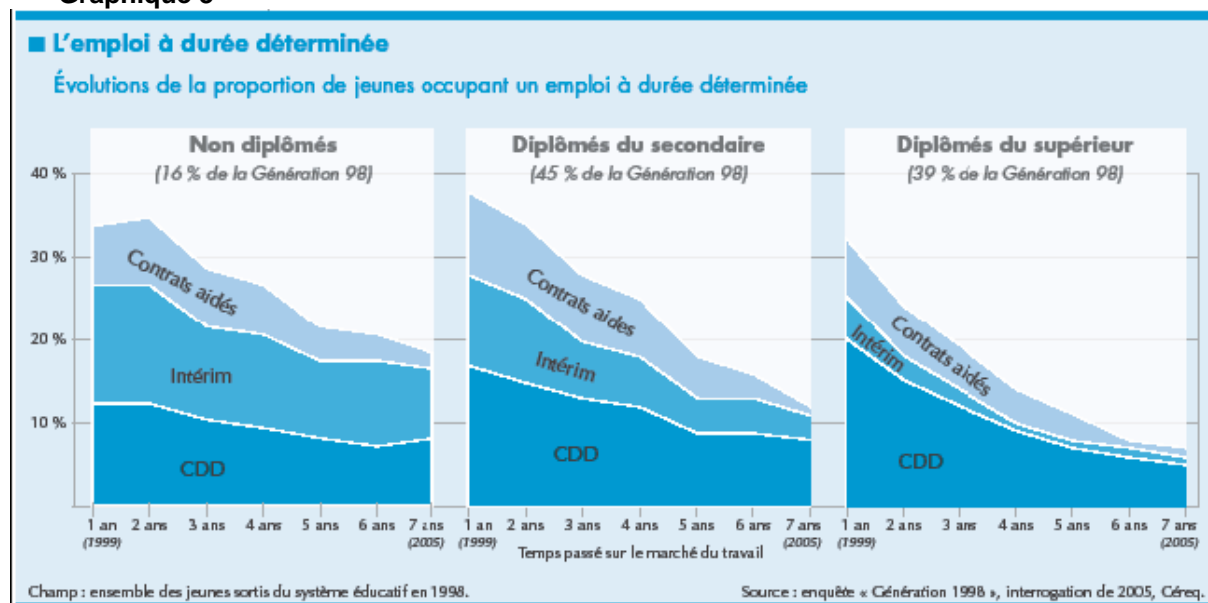
- un accès effectif pour chaque salarié à une formation professionnelle qualifiante en lien avec son projet (activité) professionnel (le)
- un passeport formation pour chaque salarié
- l'attestation par l'employeur à chaque fin de contrat des fonctions exercées et des compétences acquises

DES CONSTATS

- Le niveau de formation initiale ³ est déterminant pour accéder à la qualification favorisant l'entrée dans l'emploi mais aussi pour s'y maintenir.

Le graphique 3 présente l'évolution entre 1999 et 2005 de la situation des jeunes sortis du système éducatif en 1998 en fonction de leur niveau de diplôme : on voit clairement que 33% des jeunes non diplômés de 1998 étaient en CDD, en intérim ou en contrats aidés en 1999 et que 18% sont encore dans une de ces situations en 2005 (sept ans après). Par contre si 31% des jeunes diplômés du supérieur sont en CDD, intérim ou contrats aidés en 1999, ils ne sont plus que 7% dans une de ces situations en 2005.

Graphique 3



- En cas de fermeture d'entreprise ou de plan de licenciement économique, les salariés ayant une grande ancienneté dans l'entreprise, mais sans capacité de s'adapter à un nouvel emploi, se retrouvent dans des situations souvent dramatiques.
- L'organisation actuelle du système de formation professionnelle continue ne parvient pas à corriger les inégalités d'accès à la formation ; elle accroît de fait les inégalités en termes d'évolution des qualifications :
 - 23% des titulaires de CAP accèdent à la F.P.C contre 44% pour les diplômés du supérieur (rapport de la Mission sénatoriale de juillet 2007)
 - 12% des salariés des TPE vont en formation, 22% des salariés de 10 à 50 vont en formation ... contre 40% pour l'ensemble des entreprises.

³ La CFDT ne fait pas du diplôme l'instrument de mesure unique des qualifications professionnelles. L'apprentissage, la validation des acquis de l'expérience et les certifications de qualification professionnelle sont autant de moyens à développer pour permettre à chaque salarié d'accéder à des emplois mieux qualifiés.

- Malgré son développement, la validation des acquis de l'expérience (VAE) reste encore inaccessible pour beaucoup de salariés.
- Les exigences de niveau de compétences vont s'accroître.

Le tableau 4 montre que, dans les deux années qui suivent leur sortie du système éducatif, les diplômés du supérieur (Bac +2 et plus) connaîtront en 2015 une situation de plein emploi (à peine 2% de chômage); alors que les jeunes sans diplôme connaîtront en 2015 une situation de chômage (56%) plus grave qu'en 2005 (41%).

Tableau 4
Situation des jeunes sortis du système éducatif depuis moins de deux ans

Plus haut niveau de diplôme atteint	Volume annuel de sortants du système éducatif		Taux de chômage (en moyenne sur les deux ans après sortie)	
	2003-2005	2015	2003-2005	2015
Diplôme Bac +3 et plus	176 000	185 000	16%	2%
Diplôme Bac +2	134 000	128 000	14%	2%
Diplôme Bac	169 000	172 000	19%	21%
Diplôme CAP-BEP	130 000	128 000	25%	25%
Sans diplôme ou brevet des collèges	132 000	120 000	41%	56%
Ensemble	741 000	733 000	22%	18%

Lecture : En juin 2003 176 000 jeunes sont sortis de l'Université avec un diplôme de Bac +3 ou plus, parmi eux 16% étaient au chômage entre 2003 et 2005. En juin 2015, il est prévu que 185 000 jeunes sortiront de l'Université avec un diplôme Bac +3 ou plus, parmi eux 2% seront au chômage dans les deux années qui suivront.

Source : Tableau tiré du rapport « Les métiers en 2015 » du Centre d'Analyse Stratégique (janvier 2007) présentant la situation du chômage des jeunes en fonction de leur niveau de diplôme à partir des prévisions officielles d'emploi de l'INSEE et de diplômes de l'Education nationale.

LA CFDT REVENDIQUE :

6. un accès effectif pour chaque salarié à une formation professionnelle qualifiante en lien avec son projet professionnel

Tout salarié doit avoir les moyens de réaliser, tout au long de sa vie professionnelle, un parcours qualifiant qui lui assure :

- un emploi et un revenu ;
- un travail qui l'intéresse et où il s'épanouit.

Il ne s'agit pas de faire de la formation un but en soi. Celle-ci doit être en lien avec un projet professionnel et permettre à chacun de progresser dans un emploi et de rebondir en cas de perte d'emploi.

Les entreprises de moins de 50 salariés, pour remplir cette responsabilité de formation qualifiante, doivent bénéficier d'un appui conseil auprès des OPCA, Chambres de Métiers ou de Commerce, commissions paritaires locales pour organiser la formation de leurs salariés (y compris assurer leur remplacement).

Un effort particulier doit viser les salariés sortis du système scolaire avec une faible formation initiale et ceux qui ont le moins accès à une formation professionnelle continue qualifiante, notamment les salariés des PME.

Dans ce sens, la CFDT revendique la mise en place d'un fonds interprofessionnel spécifique de formation longue et qualifiante. Ce fonds devra financer ce type de formation pour les salaires et les demandeurs d'emploi (*voir proposition 13*).

7. un passeport formation pour chaque salarié

Le passeport formation doit devenir pour chaque salarié l'outil privilégié de suivi de son parcours professionnel. Sa mise en place doit devenir obligatoire.

8. l'attestation par l'employeur à chaque fin de contrat des fonctions exercées et des compétences acquises

La CFDT demande qu'à l'issue de tout contrat, l'employeur remette au salarié, avec le certificat de travail, un document attestant :

- des fonctions réellement assumées par le salarié et des compétences mises en oeuvre ;
- des compétences acquises et des formations (adaptation et qualifiante) suivies pendant sa période dans l'entreprise.

Ce document, élément du passeport formation, permettra au salarié de faire reconnaître ses qualifications et ses compétences et l'aidera à définir le dispositif d'accompagnement individualisé auquel il aura droit lors des périodes de chômage ou de mobilité (*voir proposition 12*).

Ce document permettra à l'employeur d'apporter la preuve des moyens qu'il a mis en oeuvre pour préserver l'employabilité de son salarié et servira à déterminer l'éventuelle contribution de l'entreprise au fonds de formation longue et qualifiante (*voir proposition 13*).

3 UN NOUVEAU CADRE ET DE NOUVELLES GARANTIES POUR LES RUPTURES DE CONTRATS

- un cadre collectif pour toutes les ruptures individuelles de contrat ;
- des garanties complémentaires dans les cas de fragilités économiques particulières

DES CONSTATS

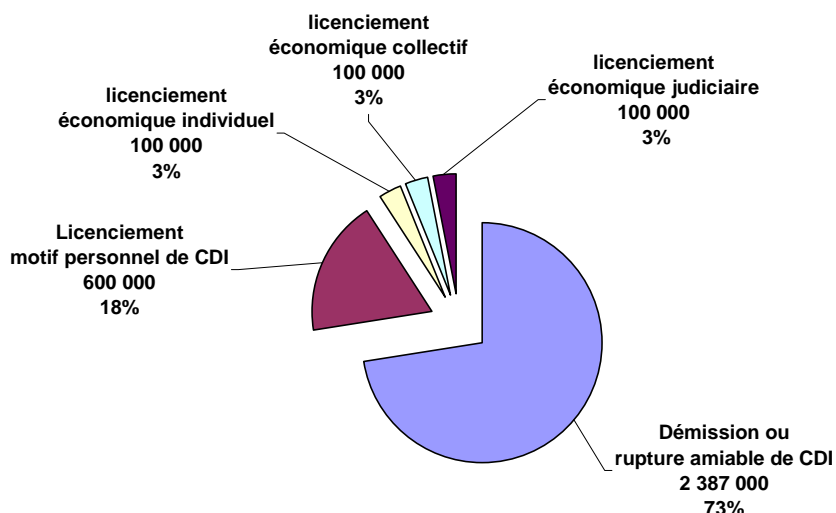
1 salarié du secteur privé sur 4 change d'emploi chaque année.

5 millions de salariés, sur un peu moins de 20 millions de salariés, changent d'emploi chaque année. En dehors des fins de CDD et de contrats intérim :

- 73 % démissionnent ou rompent à l'amiable avec leur employeur :
- 18% sont licenciés pour motif personnel ;
- 9 % subissent un licenciement économique.

Graphique 5

Ruptures de CDI en 2005



Le licenciement économique ne concerne que 9% des ruptures de CDI.

Le motif de « licenciement économique » (un licenciement sur trois) est de moins en moins utilisé : les licenciements pour motif personnel représentaient 48% des licenciements en 1997 et 66% en 2004.

Lorsque la rupture du contrat fait suite à licenciement pour motif économique, les obligations à la charge de l'employeur sont accrues (obligation de reclassement, priorité de réembauchage, PSE, le cas échéant ...). Mais dans une grande proportion, ce type de licenciement intervient lors d'une fermeture d'entreprise ou les possibilités de recours contre l'employeur ne permettent pas d'obtenir des résultats significatifs. En effet, l'entreprise disparaissant, il est difficile d'obtenir autre chose que la prise en charge des salariés par l'AGS ⁴, et la possibilité de se retourner contre l'entreprise éventuellement responsable en amont de cette situation, n'existe pas.

⁴ AGS : association pour la garantie des salaires

Les licenciements pour motifs personnels et les démissions (dans lesquelles sont incluses toutes les ruptures amiables) sont de plus en plus nombreux. Ces licenciements et ruptures amiables se déroulent dans un face à face très déséquilibré entre l'employeur et le salarié. Ils conduisent à des transactions financières plus ou moins favorables. Une partie de ces « ruptures » finissent devant le juge, là aussi, dans des situations très inégalitaires. Les salariés les plus démunis ont peu de moyens pour faire valoir leurs droits. Le résultat d'un jugement est aléatoire.

La transaction

Elle n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. D'ailleurs elle est déclarée nulle et non avenue dès lors qu'elle a été signée avant la rupture du contrat de travail. Son objectif est d'acter des concessions réciproques faites par les deux parties (le salarié devant recevoir au moins ce qu'il aurait perçu en cas de licenciement plus une somme venant le dédommager de son renoncement à toute action en justice). Dans les faits pour que le salarié puisse bénéficier de l'indemnisation de l'ASSEDIC, la rupture se fera via un licenciement « déguisé », mais sans risque puisque la voie judiciaire est fermée au salarié.

La rupture amiable

Contrairement à la transaction elle est un mode de rupture du contrat de travail. Elle tend même à se poser en véritable alternative au licenciement et à la démission. Elle se traduit par une négociation de gré à gré avec l'employeur afin de régler les modalités d'une séparation à l'amiable permettant d'éviter à la fois l'application du droit du licenciement et le recours au juge. Si ses modalités peuvent s'avérer très intéressantes pour certains salariés, ce n'est pas une règle générale. De plus, ce mode de rupture échappe à tout encadrement collectif.

Manque de visibilité économique.

Dans une économie ouverte (25% des emplois du secteur privé en France sont directement liés aux exportations ; environ 30% des emplois industriels sont dans des sociétés à capitaux majoritairement étrangers) ou les techniques évoluent sans cesse, les métiers et les emplois sont en évolution permanente.

Mais, trop souvent les entreprises font supporter l'incertitude économique aux salariés par l'externalisation, la sous-traitance, le recours à des CDD successifs.

La prévision de l'activité est très différente d'une branche professionnelle à une autre. Elle n'est pas gérable de la même manière selon que l'on est dans une très petite entreprise ou dans une multinationale, selon que l'entreprise est ancienne et structurée ou en période de démarrage.

Il y a des activités dont on sait qu'elles sont limitées dans le temps, avec l'incertitude de les faire suivre par des nouvelles.

Si ces réalités économiques, qui sont des évidences, ont des conséquences globales sur l'emploi, les salariés n'ont pas à supporter seuls ces incertitudes.

LA CFDT REVENDIQUE :

9. un cadre collectif pour toutes les ruptures individuelles de contrat

- tout licenciement doit être motivé ;
- une indemnisation plus progressive et plus équitable en cas de licenciement économique doit être instaurée ;

- quel que soit le mode de rupture, un cadre collectif doit préciser :
 - les modalités à respecter (information du salarié, motivation de la rupture ou causes de la rupture...),
 - les garanties pour le salarié (indemnités, droits transférables etc.) : des garanties minimales pour tous, un plafond au-delà duquel les indemnités sont fiscalisées et donnent lieu à cotisation, une limitation des possibilités de recours juridique en cas de dépassement du plafond.
- dans ce cadre collectif, les modalités du licenciement économique peuvent être adaptées pour répondre à des conditions économiques particulières, telles celles évoquées en référence à un « manque de visibilité économique » notamment dans les PME (*voir proposition 3*), aux conditions que :
 - les salariés soient embauchés en CDI ;
 - les particularités liées à l'incertitude quant à la pérennité de l'emploi ou à sa durée soient indiquées au salarié à son embauche ;
 - l'employeur s'engage au moment de l'embauche à faire bénéficier le salarié de garanties particulières en cas de rupture de contrat pour cause économique.
 - les conditions de recours à ces situations particulières ainsi que les obligations des entreprises et les garanties supplémentaires accordées aux salariés doivent être clairement définies.

4 FAIRE DES TRANSITIONS, UNE ETAPE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

- améliorer l'accès à l'assurance-chômage
- renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi
- permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi de se qualifier
- développer un accompagnement particulier aux chômeurs en activité réduite

DES CONSTATS

- le système actuel de l'Assurance-chômage ne permet pas d'indemniser tous les demandeurs d'emploi (en mars 2007 47%) ;
- les chômeurs non indemnisés ne bénéficient pas du même niveau d'accompagnement que ceux qui sont indemnisés (formation, contrat de professionnalisation, VAE...) ;
- Il n'y a pas de complémentarité entre les dispositifs assurance-chômage et les dispositifs de solidarité nationale ;
- Quelle que soit la carrière professionnelle, l'essentiel des droits dont peut bénéficier un salarié privé d'emploi est calé sur les 23 derniers mois de travail (36 mois pour les 50 ans et plus). Il ne peut bénéficier de l'assurance-chômage que s'il perd son emploi ou si sa démission est considérée comme « légitime ».
- 40 % des chômeurs indemnisés sont en activités réduites (chiffre août 2006), ils sont en forte augmentation ; parmi eux 23% ne travaillaient que 68 heures ⁵ en moyenne par mois. Ce sont en majorité des femmes, employés et ouvriers.

LA CFDT REVENDIQUE :

10. L'amélioration de l'accès à l'assurance-chômage

Le nombre de bénéficiaires de l'assurance chômage doit être élargi avec un droit qui tienne compte d'une partie de la carrière professionnelle et non plus seulement de la dernière période d'activité. Cela permettra de limiter les conséquences des mobilités choisies, de ruptures répétées, d'enchaînement des contrats (notamment en fin de carrière).

11. Le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Qu'ils aient droit ou non à une indemnisation Unedic, toute personne à la recherche d'emploi doit avoir accès à un accompagnement personnalisé et accès aux mêmes dispositifs.

12. L'accès pour les salariés et les demandeurs d'emploi à des moyens de se qualifier

Pour permettre l'accès à des qualifications en lien avec leur projet professionnel et visant notamment l'accès aux métiers en tension, la CFDT demande la création d'un fonds spécifique assurant le financement de formation longue et qualifiante (*voir proposition 6*)

- à destination des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ;
- à destination des salariés peu qualifiés des secteurs touchés ou allant être touchés par des problèmes d'emploi.

⁵ 68 heures par mois soit 46% d'un temps complet

Ce fonds serait alimenté par :

- les OPCA ;
- l'UNEDIC ;
- l'Etat ;
- les Conseil régionaux, les conseils généraux ;
- les entreprises quand elles n'ont pas assumé leur responsabilité en matière de formation qualifiante vis-à-vis du salarié concerné (*voir aussi proposition 3*).

Par ailleurs, le demandeur d'emploi bénéficiant d'une formation qualifiante doit pouvoir la mener à son terme. Ses droits doivent être préservés sans qu'il lui soit opposé une obligation de reprise d'emploi quand une opportunité se présente pendant cette formation.

13. Le développement d'un accompagnement particulier aux chômeurs en activité réduite

Il s'agit de faire en sorte que les activités réduites soit un tremplin vers la reprise d'emploi dans un travail à plein temps. Les salariés sortant du chômage par le dispositif « activités réduites » (cumul partiel de leur allocation avec les revenus) ne doivent pas être enfermés dans cette situation.

5 DES GARANTIES “ASSUREES” TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

- **généraliser une couverture complémentaire santé-prévoyance pour tous les salariés ;**
- **favoriser la reconnaissance et la prise en compte des compétences acquises tout ou long de la vie professionnelle ;**
- **permettre l'accès effectif au DIF tout au long de la vie professionnelle ;**
- **assurer la transférabilité du compte épargne temps et de l'épargne salariale ;**
- **rendre plus facile l'accès à tous au logement ;**
- **rendre possible l'accès à tous au crédit bancaire**

DES CONSTATS

Plus un salarié est en situation précaire, moins il bénéficie de garanties.

Par exemple, pour un salarié en CDI, d'une manière générale, le salaire est maintenu en cas d'arrêt de maladie. En particulier, les “trois premiers jours”, dits de carence parce que non indemnisés par la Sécurité sociale, sont payés. Cette garantie est généralement conditionnée par une ancienneté dans l'entreprise. Un salarié qui, pendant des années, passe de CDD en CDD ne bénéficie pas de cette garantie.

De même, quand un salarié change d'entreprise, son expérience professionnelle antérieure n'est pas toujours reconnue.

Près d'un salarié sur 10 sans complémentaire santé.

Les salariés accèdent à une couverture complémentaire santé de façon hétéroclite par accord de branche, d'entreprise ou par contrat individuel :

- 8% des salariés ne sont pas couverts par une complémentaire ;
- 14% des 18-29 ans ne sont pas couverts par une complémentaire ;
- 10% des plus de 70 ans ne sont pas couverts par une complémentaire.

De façon générale, **sans situation professionnelle stable** (la plupart du temps assimilée à CDI ou statut de fonctionnaire), **il est difficile d'obtenir un logement ou un crédit auprès d'une banque.**

LA CFDT REVENDIQUE :

14. La généralisation d'une couverture complémentaire santé-prévoyance pour tous les salariés
--

Il s'agit d'obtenir une couverture généralisée quel que soit le statut du salarié ou en situation de chômage en matière de complémentaire santé et de prévoyance (incapacité, invalidité).

15. La reconnaissance et la prise en compte des compétences acquises tout ou long de la vie professionnelle

Pour y parvenir :

- faciliter le développement de la VAE,
- le passeport formation doit devenir obligatoire (*voir proposition 7*)
- L'employeur doit attester des compétences acquises par le salarié durant l'exécution de son contrat de travail (*voir proposition 8*)

16. L'accès effectif au DIF tout au long de la vie professionnelle

La transférabilité du DIF, qui n'existe que dans certaines branches professionnelles ou certaines entreprises, doit être généralisée. Elle est nécessaire pour permettre de bénéficier de la totalité de ses droits en cas de ruptures volontaires ou imposées dans le parcours professionnel du salarié.

17. La transférabilité du compte épargne temps et de l'épargne salariale

Des dispositifs doivent permettre la transférabilité du compte épargne temps et de l'épargne salariale.

18. L'accès à tous au logement

Une première étape vient d'être franchie avec la mise en place de la GRL (Garantie des Risques Locatifs) qui permet notamment aux personnes n'entrant pas dans les critères habituels de solvabilité d'accéder à une offre locative. Pour que la GRL devienne universelle, c'est-à-dire qu'elle couvre toutes les personnes, y compris celles relevant des différents minima sociaux, il est nécessaire que l'Etat abonde le dispositif. Ce qui a été prévu dans la loi sur le Droit Opposable au logement de mars 2007. Il reste un pas à franchir : c'est de préciser le niveau de cet abondement de l'Etat.

19. L'accès à tous au crédit bancaire

La possibilité d'accéder au crédit bancaire reste compliquée pour les salariés à statut précaire.

L'objectif est de créer une formule, en s'inspirant de ce qui existe déjà dans le secteur de l'intérim qui a mis en place par voie d'accord un dispositif facilitant entre autres mesures, l'accès au crédit bancaire pour les salariés intérimaires

6 UN MEILLEUR SERVICE AUX SALARIES PAR UNE GOUVERNANCE RENOVEE

Face à la trop grande complexité d'organisations, tant de l'assurance-chômage que de la formation continue, la CFDT revendique une nouvelle gouvernance qui aille dans le sens du service rendu au salarié ou au demandeur d'emploi.

DES CONSTATS

Trop d'interlocuteurs

Les salariés sont perdus au milieu de la multitude d'interlocuteurs auxquels ils doivent faire face, surtout dans des situations de crise comme la perte d'un emploi :

- quand un salarié se retrouve sans emploi, il a beaucoup de mal à connaître ses droits, il doit s'adresser à de multiples interlocuteurs qui sont souvent dans des lieux différents ;
- les salariés privés d'emploi sont indemnisés par l'assurance-chômage gérée par les partenaires sociaux. Puis, s'ils arrivent en fin de droit, ils bénéficient de l'A.S.S. sous la responsabilité de l'Etat. Chacun prend les décisions de son côté, sans cohérence, au détriment des demandeurs d'emploi.

Trop d'acteurs

Les dispositifs de formation professionnelle sont financés et pilotés par une multitude d'acteurs qui sont en concurrence : branches professionnelles, structures interprofessionnelles, Etat, région, département ...

Une multitude de propositions fleurissent pour tenter de mieux organiser l'ensemble des dispositifs, souvent, dans une approche théorique, avec pour certains des ambitions de "pouvoir".

LA CFDT REVENDIQUE :

20. Des dispositifs au service des salariés et des chômeurs

On ne peut pas décider de la manière d'organiser le système avant d'avoir tranché la question des services à rendre aux salariés. Il faut une gouvernance des dispositifs (formation professionnelle, accompagnement des demandeurs d'emploi, indemnisation du chômage...) qui assure :

- le meilleur service aux salariés et demandeurs d'emploi (accès à l'information, aide à l'orientation professionnelle, aide au projet...) ;
- la plus grande efficacité (y compris en terme de gestion des ressources) et une grande transparence.

La CFDT est favorable aux évolutions nécessaires pour améliorer le parcours professionnel des salariés et des demandeurs d'emploi.

Ces évolutions doivent aboutir à la mise en place de « guichets uniques » garantissant à toute personne un service identique indépendamment de son statut et du statut de l'organisme prestataire (service public de l'emploi, régime d'assurance-chômage...).