



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

MOBILISATION « TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MIEUX »

#URGENCE EMPLOI

LES AMBITIONS ET PROPOSITIONS DE LA CFDT

Les impacts de l'épidémie de Covid-19 sur l'emploi et le travail seront sans précédent.... Ils ont mis sous les projecteurs les effets - positifs ou non - de la transition numérique, la nécessaire accélération de la transition écologique et l'urgence de ne laisser personne sur le bord du chemin.

Contacts :

Marylise Léon
*Secrétaire générale
adjointe de la CFDT*

Yvan Ricordeau
*Secrétaire national
de la CFDT*

Tél. 06 43 75 92 73

Toutes les filières vont être touchées, des donneurs d'ordres aux sous-traitants.

L'économie de proximité (commerce, hôtellerie, restauration, tourisme, culture...), les petites entreprises et les travailleurs indépendants sont d'ores et déjà particulièrement touchés par le choc économique. Tous les bassins de vie et d'emploi sont et seront concernés.

La période qui s'ouvre est inédite avec de lourdes conséquences sur l'emploi. Il faut nous y préparer collectivement en adaptant ou en construisant des dispositifs d'urgence afin de maintenir un maximum d'emplois et de compétences à très court terme. Un travail collectif doit également être entrepris pour anticiper les conséquences et les enjeux de moyen terme.

LA CFDT APPELLE AUJOURD'HUI À UNE GRANDE MOBILISATION POUR « TRAVAILLER TOUS ET TRAVAILLER MIEUX ».

Si les amortisseurs sociaux existants ont joué leur rôle, ils ont aussi révélé des « insuffisances » ou des « inadéquations ». Il faut donc combiner des réponses de court terme face au choc de la crise économique et sociale, et préparer les conditions d'une meilleure résilience de nos dispositifs pour la suite et accompagner l'accélération des transitions pour un emploi et un travail de qualité.

Outre l'articulation des réponses entre le court, le moyen et le long terme, les réponses nationales devront faire une large place à la mobilisation déjà engagée par les parties prenantes dans les territoires, dans les filières, pour imaginer des mesures concrètes et adaptées aux réalités.

Ces mesures ne peuvent être le résultat d'une réflexion d'un petit groupe d'initiés. Tous les acteurs et actrices de la société civile doivent pouvoir y contribuer, participer, s'exprimer. C'est une des conditions pour inventer ensemble, être audacieux et proposer des solutions innovantes pour l'emploi et le travail. La CFDT propose donc un cadre de réflexions, d'échanges, de débats, de contributions, visible par toutes et tous. Les contributions, témoignages et partages d'expérience seront accessibles dans un espace dédié du site internet cfdt.fr, des temps de débats seront régulièrement organisés.

 @CFDT

 /la.CFDT

 @cfdt_officiel

 CFDT

LES 12 PREMIÈRES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR L'EMPLOI ET L'APPRENTISSAGE

La boîte à outils est déjà très fournie : CV de site, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (GPECT), déploiement du CEP, outils de transitions professionnelles, dispositif CLEA... Pour la compléter....

En cette phase de reprise progressive d'activité la priorité est le soutien-maintien de l'emploi: prévenir les suppressions d'emploi et préserver les compétences – l'activité.

1. LA CFDT REVENDIQUE UN CADRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE RÉNOVÉ, CONDITIONNÉ À UN ACCORD D'ENTREPRISE MAJORITAIRE ET À DES ENGAGEMENTS DE MAINTIEN DES EMPLOIS

Ce nouveau dispositif d'activité partielle longue durée doit encourager la formation de tous les salariés avec une rémunération à 100%. Ces formations doivent répondre aux enjeux de développement des compétences en lien avec les évolutions des activités.

Les entreprises doivent être responsabilisées : des engagements fermes de préservation de l'emploi (et pas uniquement de non licenciements) doivent être pris, ainsi que des engagements de modération de versement des dividendes.

Ce dispositif doit être financé par une ressource dédiée (qu'elle soit ou non partiellement financée par le régime d'assurance chômage).

2. LA CFDT REVENDIQUE LA PROMOTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PARTAGÉ, NOTAMMENT VIA LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les GE permettent de créer des emplois à durée indéterminée à temps plein : les salariés sont mis à disposition des employeurs d'un même territoire, adhérents du groupement. Au-delà de simplifications, l'organisation de ces groupements pourrait être facilitée par la généralisation de centres de ressources régionaux, impliquant les organisations syndicales et patronales.

En complément, les branches professionnelles doivent dans le cadre de leurs prérogatives de qualité de l'emploi négocier des dispositions favorisant le recours aux groupements d'employeurs.

3. PÉRENNISATION DU FONDS DE SOLIDARITÉ POUR LES INDÉPENDANTS

Le gouvernement a annoncé un accès simplifié et rapide à une indemnisation pour les travailleurs indépendants. Malheureusement, si cet accès n'est plus possible après le mois de juin, un nombre important d'entre eux devront cesser leur activité.

La CFDT demande que cette indemnisation soit prorogée de trois mois au-delà de la période de fin de confinement pour permettre aux travailleurs indépendants de relancer leur activité. Nous parlons ici de 12% de l'emploi en France pour l'ensemble des travailleurs indépendants et 1,8 million de travailleurs indépendants n'employant pas de salariés.

4. UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE DES SALARIÉS DES TPE/PME : DES CELLULES D'ACCOMPAGNEMENT, D'INFORMATION ET DE RECLASSEMENT (INTERENTREPRISES OU PLURI-ENTREPRISES) DANS LES BASSINS D'EMPLOI

L'enjeu de ces cellules est la prévention des difficultés économiques pour maintenir l'emploi, en mobilisant tous les dispositifs d'appui, l'information des salariés et l'accompagnement des parcours professionnels.

Outre l'enjeu du maintien des emplois, de nouvelles propositions doivent permettre de sécuriser et d'accompagner les transitions professionnelles.

Pour cela, la CFDT revendique :

5. L'ANNULATION DES RÈGLES D'ACCÈS AU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET DE CALCUL DES ALLOCATIONS

Cette réforme était profondément injuste lorsqu'elle a été décidée. Son maintien ou son report est aujourd'hui invraisemblable. L'instauration de la dégressivité et le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence doivent être définitivement abandonnés. L'ouverture des droits dès 4 mois travaillés doit être restaurée : trop de personnes en grandes difficultés restent aujourd'hui à la porte du régime, notamment des jeunes et des personnes en manque de missions courtes, dont les saisonniers.

La CFDT est prête à ouvrir une réflexion tripartite sur le rôle et le sens du régime d'assurance chômage interprofessionnel.

6. LE RENFORCEMENT DES MOYENS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Outre le maintien de l'offre de services pour les travailleurs alternant les périodes d'emploi et de chômage, cela implique la révision des orientations stratégiques de Pôle Emploi, l'augmentation de la contribution de l'État au budget de Pôle Emploi ainsi que des effectifs, et le renforcement de l'offre de service pour les reconversions professionnelles.

7. DES CONTRATS DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE, NUMÉRIQUE ET TECHNOLOGIQUE

Dans la période actuelle, les opportunités de transition écologique, numérique et technologique doivent être saisies pour préserver et développer des emplois. Ces contrats de transition doivent permettre de coordonner à l'échelle d'un bassin de vie ou d'emploi, l'ensemble des dispositifs collectifs et individuels existants pour créer de l'activité et sécuriser les parcours. Ces contrats de transition doivent anticiper les transitions professionnelles et les impacts territoriaux.

8. BOOSTER LES PARCOURS EMPLOIS COMPÉTENCES

La CFDT demande un objectif de 300 000 PEC chaque année, particulièrement au bénéfice des jeunes. De plus, pour sécuriser une meilleure insertion professionnelle des jeunes, il convient de favoriser l'allongement de leur durée (24 mois), et l'accès à une formation qualifiante, notamment en alternance (y compris la prépa-apprentissage).

9. EMPLOI DES SENIORS ET RETRAITE PROGRESSIVE OUVERTE À TOUTES ET TOUS

L'aménagement des conditions et des rythmes de travail des seniors, mais aussi le partage de compétences entre jeunes et seniors, sont des enjeux de moyen terme. La retraite progressive doit permettre de liquider sa retraite partiellement et de manière provisoire tout en poursuivant une activité à temps partiel. C'est un des dispositifs de transition emploi-retraite qu'il faut encourager en élargissant la retraite progressive aux salariés en forfaits jours et aux fonctionnaires des 3 fonctions publiques. Les employeurs doivent être incités à promouvoir ce dispositif et les démarches administratives doivent être simplifiées.

10. PACK JEUNES CFDT :

OFFRIR UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ À 800 000 JEUNES DE 18 À 30 ANS

La crise a accentué la fragilité de la situation de nombreux jeunes. Ils doivent être plus et mieux accompagnés par le service public de l'emploi ou par le réseau des acteurs de l'accompagnement vers l'insertion ainsi que dans leur accès à l'autonomie. À l'instar de la garantie européenne pour la jeunesse, tous les jeunes entre 18 et 30 ans doivent se voir proposer une offre d'accompagnement de qualité et renforcé pour trouver un emploi, une formation, un apprentissage, un service civique ou un stage d'ici octobre 2020.

Pour cela, l'accès simplifié du RSA aux jeunes doit permettre dans la période de sécuriser leurs parcours. Les dispositifs permettant de lier accompagnement, formation et emploi comme la Garantie Jeunes et le PACEA doivent être allongés pour permettre aux jeunes les moins qualifiés d'être accompagnés vers l'insertion durable. **La CFDT revendique une aide spécifique pour les jeunes étudiants qui n'auront pas pu travailler pour subvenir à leurs moyens afin qu'ils n'arrêtent pas leur parcours de formation.** Il faut également offrir la possibilité à un plus grand nombre de jeunes de faire un service civique d'ici la fin de l'année et renforcer leur accompagnement en mutualisant dans les territoires une offre « bilan de compétences et orientation ».

11. DES MESURES POUR L'APPRENTISSAGE

Soutenir l'apprentissage est indispensable pour que la rentrée 2020 permette à autant de jeunes que cette année de bénéficier d'un contrat d'apprentissage. **La CFDT est favorable à une aide aux entreprises qui s'engageront à recruter des apprentis.** Cela nécessite néanmoins de réduire les effets d'aubaine. Pour mobiliser les entreprises, il faut que les branches négocient des accords pour soutenir l'apprentissage en tenant compte des situations et stratégies des secteurs professionnels.

La prise en compte de la situation des jeunes est aussi importante. Ce plan de relance pour l'apprentissage doit être l'occasion de relancer le principe de la collecte des offres de contrats d'apprentissage. Il doit aussi prendre en compte les enseignements de la période de crise sanitaire que nous traversons et doter chaque futur apprenti des moyens numériques lui permettant de suivre une partie de son enseignement à distance.

12. UN INVESTISSEMENT MASSIF DANS LES COMPÉTENCES

Alors que la crise a accentué les fractures et les inégalités dans le monde du travail, le premier enjeu est de confirmer et de renforcer les moyens du Plan d'Investissement dans les Compétences en direction des publics les plus fragiles et les moins qualifiés.

La CFDT porte deux priorités pour prendre en compte les enjeux de la période : une mobilisation inédite en direction des décrocheurs et un soutien massif à la validation des socles de compétences de base (Cléa et Cléa numérique).

De nombreux secteurs professionnels vont connaître des mutations accélérées, il faut les accompagner et définir un plan de reconversion à la hauteur des besoins.

Ce plan doit s'articuler autour de 2 piliers :

- un système d'abondement très développé des comptes personnels de formation,
- un droit à la reconversion complètement revisité qui prenne en compte les acquis individuels de chaque travailleur.

Le développement des compétences nécessite une adaptation très fine aux besoins du marché du travail dans un environnement géographique particulier. **La CFDT souhaite donc une discussion dans chacune des régions permettant de définir les secteurs professionnels stratégiques à soutenir et les politiques des compétences qui en découlent. Ce plan sera soutenu financièrement par l'État.**

Avec ces 12 premières propositions, la CFDT souhaite contribuer utilement au débat qui doit s'ouvrir. Elles sont destinées à être complétées dans les jours et semaines à venir pour que des solutions concrètes soient apportées aux travailleurs. Cette démarche nécessite l'engagement de tous les acteurs, la CFDT y prendra toute sa part.