

TRAVAIL

«Travailleuses, Travailleurs...»

AVRIL 2013

ÉDITORIAL

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. »
alinéa 6, préambule de la Constitution de 1946.

« Le devoir de travailler, le droit d'obtenir un emploi. » Voilà deux exigences fortes pour chaque Français et pour notre société dans son ensemble. Elles ne sont pas anodines : elles se trouvent inscrites dans notre bloc de constitutionnalité.

Pourtant, ni l'une ni l'autre ne sont des évidences aujourd'hui, alors que le taux de chômage a dépassé les 10%. Elles peuvent même apparaître comme des provocations pour un jeune qui multiplie les lettres de candidature sans jamais obtenir de réponse favorable, pour un senior dont l'entreprise est délocalisée sans qu'une véritable alternative ne lui soit proposée, pour une jeune mère qui multiplie les temps partiels subis... Elles peuvent aussi susciter l'indignation ou la colère de celui qui travaille dur et qui a le sentiment que d'autres gagnent aussi bien leur vie sans assumer leur part d'effort pour que vive la solidarité nationale.

« Le devoir de travailler, le droit d'obtenir un emploi », ces exigences sont facilement balayées d'un revers de la main : « Utopiques, impossibles ». François Hollande et son gouvernement avouent en creux leur résignation lorsqu'ils se donnent pour seule ambition en la matière d'inverser un jour la courbe du chômage, de quelques dixièmes de point, selon les aléas de la croissance mondiale... Et si ces exigences provoquaient au contraire un sursaut pour sortir de cette démission socialiste face à un chômage de masse ?

- **Nous, nous refusons la fatalité du chômage et croyons que la France peut revenir au plein emploi.**
- **Nous, nous croyons à la valeur travail, dans toutes ses dimensions : économique, sociale, humaine.** Pour nous, le travail n'est pas une aliénation. Le travail ne doit pas seulement permettre aux travailleurs de vivre correctement de leurs revenus, il doit aussi être un moyen de progresser et de s'épanouir, de contribuer au bien commun et à la prospérité de toute la nation.
- **Nous, nous voulons repenser le modèle économique et social de notre pays pour remettre au centre la valeur travail. Parce que remettre au centre le travail, c'est surtout remettre l'homme au centre.**

Se battre pour « le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi », être prêt à changer radicalement notre modèle pour y parvenir, c'est une façon de redonner aux Français les clés de la réussite personnelle et collective. C'est ouvrir de nouveaux horizons pour notre nation. Voilà notre belle ambition !

Il est temps de changer de politique !

Avec 1 000 demandeurs d'emploi de plus par jour depuis l'arrivée de la gauche au pouvoir, **l'heure n'est plus aux « boîtes à outils »** mais aux **décisions courageuses**. Il faut changer radicalement de politique.

Malheureusement, François Hollande ne comprend pas le problème du chômage. Comme Lionel Jospin en son temps, il tente de masquer ses conséquences sociales plutôt que de s'attaquer à ses causes structurelles. Sa seule stratégie est d'attendre une reprise de la croissance mondiale en espérant qu'elle entraînera une baisse du chômage. D'ici là, il multiplie les diversions et repousse toutes les réformes structurelles indispensables. Pire, il additionne les décisions néfastes qui freinent la compétitivité de notre économie et détruisent des emplois.

Il faut totalement changer notre rapport au travail. Figé, le système actuel date du siècle dernier. Il ne répond plus ni aux besoins de l'économie, ni aux aspirations personnelles. Et surtout, il ne protège plus les travailleurs en favorisant le chômage de masse et la peur de l'avenir.

Le travail a changé, l'économie a changé mais les règles qui régissent le marché du travail sont toujours les mêmes.

Libérons le travail ! Ce n'est pas le ministre du Travail qui crée des emplois. Ce sont les entrepreneurs, artisans, artistes, commerçants, agriculteurs, salariés, professions libérales... Aux pouvoirs publics de garantir les conditions favorables pour qu'ils fassent ce qu'ils savent faire : entreprendre, innover, créer, servir. En un mot : travailler. Plus que des lois et des contraintes supplémentaires, c'est la meilleure façon de lutter contre le chômage et de protéger vraiment les personnes.

5 objectifs pour lutter contre le chômage et revaloriser le travail :

- Que les entreprises françaises prennent toute leur place dans la compétition mondiale et soient en mesure d'investir et d'innover afin que notre économie crée suffisamment d'emplois pour répondre aux besoins des Français¹.
- Que le taux d'activité des Français augmente. Au 21^{ème} siècle, le travail ne se partage pas, il se multiplie : celui des uns crée l'emploi des autres.
- Que l'ajustement se fasse mieux entre les besoins d'emplois et les compétences des travailleurs.
- Que la solidarité nationale ne vienne pas rendre inopérant « le devoir de travailler ».
- Que le travail retrouve toute sa dignité et son intérêt pour les travailleurs.

¹ voir encadré « La compétitivité c'est l'emploi », p.6 .

Nos propositions en bref

Nous proposons de simplifier en profondeur les règles du travail et de les rendre plus adaptées à la réalité de l'économie, en définissant des principes généraux dans la loi et en renvoyant leur application au dialogue social, au niveau des entreprises et des branches.

Dans cette logique, **la fixation d'une durée légale du travail à 35 heures sera supprimée et le code du travail sera très sensiblement allégé, les procédures prud'homales raccourcies**. Il s'agit de passer de la protection des postes à la protection des personnes.

Nous proposons de rénover la participation des salariés dans l'entreprise, en modernisant la représentation des salariés, en mettant à plat le financement des partenaires sociaux, en défendant la participation, dans son volet financier, après la remise en cause par le gouvernement actuel.

Nous proposons d'en finir avec la logique du chômage considéré comme un préjudice à indemniser pour enclencher un accompagnement efficace et dynamique des chercheurs d'emplois de passer d'une indemnisation passive du chômage à un accompagnement renforcé vers l'emploi. Cela passe par la création d'une Agence pour le Travail, qui regroupe tous les services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Cette agence sera dotée de moyens supplémentaires dégagés grâce à une réforme de l'indemnisation du chômage (dégressivité). Les demandeurs d'emploi pourront choisir d'être suivis par des agences privées, agissant par délégation de service public. Nous continuerons de lutter contre l'assistanat, en plafonnant les montants des revenus de transferts et en investissant dans les entreprises d'insertion.

Nous proposons de réformer en profondeur la formation, pour en faire la meilleure des assurances contre le chômage. Il faut en effet ajuster en permanence les compétences des travailleurs français avec les besoins de l'économie. C'est vrai pour la formation professionnelle : **l'offre de formation doit être simplifiée, mieux orientée vers ceux qui en ont le plus besoin**, avec un compte individuel crédité de manière inversement proportionnel à la formation initiale. De même, **il faut privilégier la qualification dans les secteurs qui embauchent**, grâce au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). C'est vrai pour la formation initiale, avec un recours beaucoup plus systématique à l'apprentissage. **L'alternance doit devenir une forme privilégiée des études** et le goût de l'entrepreneuriat doit être suscité dès le plus jeune âge. **Les personnes handicapées ne doivent pas être exclues de ce mouvement**. Au contraire, après avoir beaucoup fait progresser l'accès à l'éducation, il faut maintenant concentrer nos efforts sur la formation pour leur permettre d'accéder à un emploi durable.

Jean-François Copé
Président de l'UMP

Valérie Debord
Déléguée générale adjointe au Projet

Hervé Mariton
Délégué général au Projet

Bruno Retailleau
Délégué général adjoint au Projet

LA COMPÉTITIVITÉ, C'EST L'EMPLOI

La vérité peut sembler basique, mais la première cause du chômage est l'insuffisance de l'offre d'emploi. Tous ce qui nuit à la compétitivité est une cause directe du chômage. C'est le péché originel de François Hollande.

A la vision malthusienne socialiste, nous assumons une conception « schumpetérienne » de l'activité économique : certaines activités disparaissent, d'autres se créent et les emplois changent avec ces évolutions. C'est à cette réalité qui nous proposons d'adapter le fonctionnement du marché du travail. Nous ne disons pas, comme Margaret Thatcher « *there is no alternative* », nous disons que refuser ce monde qui change conduira au décrochage durable de l'économie française et à la ruine des ménages.

Les faiblesses de notre appareil productif ont été maintes fois décrites :

- **Le poids des prélèvements obligatoires**, et notamment des cotisations sociales, pénalise trop fortement l'innovation et le travail.
- **Les 35 heures** ont été un facteur de désorganisation du tissu industriel, de pénibilité et de dégradation de la valeur travail, notamment dans l'industrie.
- **Le tassement autour du SMIC de la moitié des salaires**, lié à la convergence des SMIC et à la politique des « coups de pouce », est un facteur de renchérissement du coût du travail autant que de démobilité des salariés.
- **L'accès au crédit bancaire** est limité par l'évolution de la réglementation (Bâle, Solvency), notamment pour les PME innovantes, et les sources de financement alternatives ne sont pas suffisamment développées.
- **L'épargne des Français** est insuffisamment orientée vers les entreprises : plus de la moitié va vers l'immobilier et les deux tiers vers des actifs non-financiers.
- **Le droit du travail** est trop rigide et protège les postes plutôt que les personnes.
- **Les normes réglementaires et fiscales** sont trop lourdes et trop instables, notamment pour les PME. Les administrations chargées d'en suivre l'application sont davantage dans une logique de contrôle que de service aux entreprises.
- **La perception du rapport qualité-prix des produits français** se dégrade à l'international : la qualité et la notoriété restent reconnues mais le niveau de design-ergonomie est en baisse. Les produits français éprouvent des difficultés à consolider leurs positions sur les marchés les plus porteurs.
- **Les dépenses privées en recherche et développement** sont encore trop faibles malgré le crédit impôt recherche.
- **L'apprentissage et la formation continue** sont insuffisamment développés pour permettre l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois.
- **Le dialogue social**, trop figé, ne permet pas aux partenaires sociaux d'avoir un dialogue fécond au service de la croissance et de l'emploi.
- **L'importance des déficits publics** freine la croissance et réduit considérablement les possibilités de soutien financier à l'investissement des entreprises.

Certains de ces blocages, comme le coût du travail ou les faiblesses de l'investissement productif, ont été traités dans le cadre de la Convention sur la fiscalité¹. D'autres, comme l'innovation, la politique industrielle ou la formation initiale, le seront à l'occasion de prochaines conventions. Nous voulons ainsi proposer un projet qui réponde à l'anxiété du chômage, à la peur de la précarité, à la crainte du déclassement. Un projet rassembleur pour une France dynamique, qui attire les talents et les investissements, une France de l'innovation, une France confiante et conquérante.

¹ « Petit manuel pour sortir de l'impasse fiscale », Mars 2013

SOMMAIRE

I. François Hollande, contre l'emploi, il a tout essayé	9
II . Les propositions de l'UMP	13
1. Une organisation du travail plus adaptée aux réalités de l'économie du 21 ^{ème} siècle.....	15
2. L'avenir de l'entreprise, c'est la participation.....	19
3. Passer de l'indemnisation passive du chômage à un accompagnement renforcé vers l'emploi.....	24
4. La meilleure assurance contre le chômage, c'est la formation	30

I. FRANÇOIS HOLLANDE, CONTRE L'EMPLOI, IL A TOUT ESSAYÉ

Après avoir passé les 12 premiers mois de son quinquennat à taxer le travail et à stigmatiser les entrepreneurs, **François Hollande semble découvrir le lien qui existe entre la fiscalité, l'investissement, le travail et l'emploi.**

Après avoir nié l'ampleur de la crise économique pour mieux se défausser sur Nicolas Sarkozy, après avoir expliqué qu'on pouvait parler de la crise « à l'imparfait », le gouvernement socialiste jure aujourd'hui qu'il connaissait depuis le début la réalité économique du pays.

Dans ce cas, pourquoi avoir supprimé les dispositifs que nous avons mis en place pour lutter contre le chômage ? La défiscalisation des heures supplémentaires, qui faisait tant de bien à la production et au pouvoir d'achat des travailleurs. La TVA anti-délocalisation, qui permettait d'améliorer notre compétitivité en baissant le coût du travail.

Pourquoi a-t-il pris des décisions objectivement contraires à l'emploi ? En alourdissant le coût du travail pour financer le retour partiel à la retraite à 60 ans. En augmentant de 15 milliards les impôts sur tous les travailleurs : les artisans, les commerçants, les PME, les grandes entreprises, les investisseurs, les créateurs d'entreprises et même les petits auto-entrepreneurs !

Ce sont les Français qui subissent les conséquences de ces décisions :

- **1 000 chômeurs de plus par jour** depuis son élection : c'est un rythme deux fois plus élevé que sur les 10 derniers mois du quinquennat de Nicolas Sarkozy. Le taux de chômage atteint des niveaux record à 10,6% et l'Insee prévoit qu'il atteindra 11% dans les prochains mois.

- **Le pouvoir d'achat a plongé** (-0,7% au 4^{ème} trimestre 2012²) et 77% des ménages anticipent une nouvelle baisse en 2013³.

Du côté des entreprises, la situation est également très difficile⁴ :

- **La production de biens et services diminue de -0,5%** après une hausse de +0,3% au 3^{ème} trimestre. **La production industrielle se replie nettement : -2,3%** après +0,3% au 3^{ème} trimestre. **La production de services stagne à 0%**, après une hausse de 0,3% et **l'activité de construction recule de -0,8%** après un résultat nul au 3^{ème} trimestre.

- **L'investissement des entreprises est en baisse : -1,2%** après -0,8% au 3^{ème} trimestre.

- **Les exportations sont en baisse de -0,6%** après +0,7% au 3^{ème} trimestre et **les importations sont en baisse de -0,8%**.

- **Les marges des entreprises sont au plus bas depuis 1985.**

² Insee

³ Sondage « 60 millions de consommateurs », 22/04/13

⁴ 4^{ème} trimestre 2012, Insee

Face à cette situation très inquiétante, les Français sont en droit d'attendre un cap, une vision et des décisions courageuses. On leur propose...une « boîte à outils » !

Des « emplois d'avenir » coûteux (1,5Mds€ par an), financés par de la dette ou des impôts supplémentaires, **sans débouchés** - essentiellement des CDD dans des collectivités locales - et **qui ne trouvent pas preneur**. Seuls 10 000 contrats ont été signés depuis le 1^{er} novembre alors que le gouvernement en attend 100 000 sur l'année. Les premières ruptures anticipées commencent même à apparaître.

Des « contrats de génération » qui ne créeront pas d'emplois supplémentaires puisque ce seront **essentiellement des effets d'aubaine**. L'OFCE attend entre 28 000 et 78 000 emplois supplémentaires⁵, bien loin des 500 000 annoncés par le gouvernement.

La banque publique d'investissement qui n'est qu'une opération cosmétique puisqu'elle regroupe ce qui existe déjà : Oséo pour les prêts aux PME, le FSI pour l'investissement dans les entreprises innovantes et la branche Entreprises de la Caisse des dépôts pour l'activité de garantie. Contrairement à ce que tente de faire croire François Hollande, **il n'y aura pas plus d'argent consacré aux entreprises puisque les sommes évoquées (42Mds€) correspondent à la force de frappe des structures qui existaient déjà**. C'est une vieille lune des socialistes qui pensent qu'il suffit de **regrouper les activités de financement des entreprises pour être plus efficaces** : on a eu le Crédit Lyonnais dans les années 80 et les sociétés de développement régional (SDR) dans les années 90 : dans les deux cas, cela s'est soldé par un échec coûteux pour le contribuable.

Le gouvernement prend ainsi le **risque de bureaucratiser encore plus le financement public des entreprises** en créant un mastodonte technocratique sans souplesse. Les premières dissensions qui apparaissent dans sa gouvernance semblent confirmer les risques sur lesquels nous avons alerté les entreprises lors de sa création.

Le crédit d'impôt compétitivité est usine à gaz, au financement hypothétique puisque gagé sur des baisses de dépenses publiques à ce jour non précisées, et dont le montant **n'efface pas les hausses d'impôts déjà votées sur les entreprises**. C'est un dispositif trop compliqué pour les PME et mal calibré puisque seulement 20% ira à l'industrie alors que c'est le secteur qui en a le plus besoin. Ce mauvais calibrage aura une conséquence néfaste à long terme : le Crédit d'impôt risque d'ancrer notre appareil productif dans le bas de gamme alors qu'on a justement besoin de monter en gamme.

⁵ « Quels effets du contrat de génération sur l'emploi et les finances publiques ? », Revue de l'OFCE, *Prévisions* 2012

Enfin le texte sur la « sécurisation de l'emploi » qui ne va pas assez loin pour réformer en profondeur le marché du travail au service de l'emploi.

L'accord décidé entre les partenaires sociaux propose des avancées intéressantes vers plus de protection pour le salarié et plus de flexibilité pour les entreprises. La création d'un compte personnel de formation, la possibilité d'une mobilité volontaire pour les salariés, la création de droits rechargeables à l'assurance chômage, ou encore la réforme de la procédure de licenciement collectif vont dans le bon sens. La possibilité de négocier des « accords de maintien dans l'emploi » reprend le dispositif des accords « compétitivité-emploi », mis en place par Nicolas Sarkozy et supprimé par François Hollande dès son arrivée au pouvoir.

A l'inverse, la transposition de l'accord par le gouvernement a contribué à dénaturer l'accord des partenaires sociaux sur la mobilité interne. Le dispositif prévoyait qu'après une négociation collective sur un plan de mobilité (changement de poste et/ou de lieu de travail), un salarié qui refuserait la modification de son contrat puisse être licencié pour motif personnel. Les socialistes ont vidé de sa substance cette mesure en remplaçant le « motif personnel » par « motif économique ». En conséquence, si 10 salariés ou plus refusent la négociation, la procédure retenue sera celle du licenciement collectif et devra faire l'objet d'un plan de sauvegarde des emplois, ce qui est bien plus lourd et contraignant pour les entreprises.

Cet exemple de la mobilité interne est symptomatique d'un Parti socialiste, fausement converti à la flexisécurité, empêtré dans ses contradictions idéologiques au détriment de l'emploi.

II. LES PROPOSITIONS DE L'UMP

1. Une organisation du travail plus adaptée aux réalités de l'économie du 21^{ème} siècle

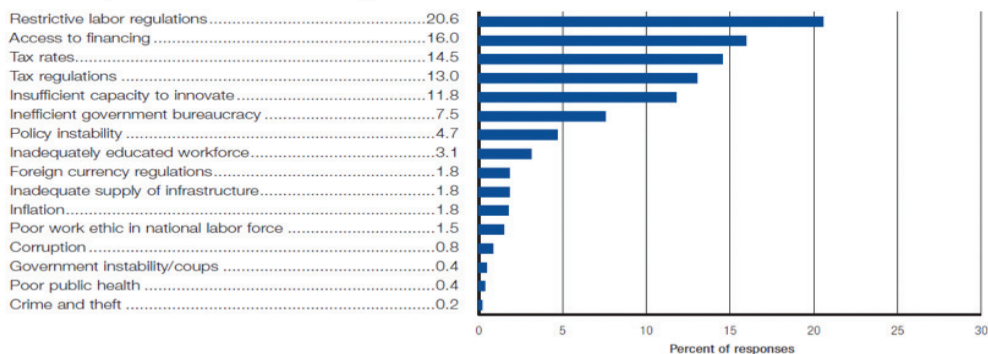
La loi est-elle le moyen le plus adapté pour définir les normes qui s'appliquent dans des entreprises dont les situations sont très différentes les unes des autres et qui sont soumises à des évolutions permanentes ? Sûrement pas.

C'est d'ailleurs dans cet esprit que la Constitution de 1958 a donné à la loi un rôle limité aux principes fondamentaux en matière de droit du travail.

Pourtant, au fil des ans, le législateur a progressivement étendu le champ de son pouvoir, bien au-delà des seuls principes fondamentaux. Il est devenu le principal régulateur en matière de droit du travail, rognant sur les prérogatives des partenaires sociaux et s'éloignant progressivement des réalités économiques.

Pour restaurer la confiance dans le travail, nous devons faire le pari de la responsabilité. En réglementant les relations au travail dans les moindres détails, le gouvernement pense protéger les salariés. Les normes s'ajoutent les unes aux autres, parfois même sans cohérence, et finissent par atteindre l'objectif inverse : nuire aux travailleurs.

The most problematic factors for doing business



Source : OCDE, Global Competitiveness Report 2012-2013⁶.

En effet, la surréglementation du marché du travail est nocive pour l'emploi et fait peser sur chacun le risque du chômage. Nous ne défendons pas la déréglementation du travail : le pouvoir de gestion de l'employeur doit être régulé. Il faut donc trouver le bon équilibre entre la nécessité de protéger les salariés et l'impératif de souplesse dont ont besoin les entreprises.

⁶ Les 5 premières catégories sont : «des normes trop restrictives sur le travail», «l'accès au financement», «le niveau des prélèvements obligatoires», «l'absence de neutralité fiscale» et «la faiblesse de l'innovation».

Le meilleur moyen d'atteindre cet équilibre est de faire confiance aux partenaires sociaux au plus près du terrain : dans les branches professionnelles et dans les entreprises. Les grands-messes interprofessionnelles sont inefficaces : elles conduisent à politiser les rapports sociaux en les coupant des réalités économiques. Le temps de la subsidiarité est venu.

L'EXEMPLE ALLEMAND

Entre 2004 et 2012, l'Allemagne a créé 2,4 millions d'emplois. Le souci de la compétitivité combinée à un système social soutenable est accepté par tous les partis, tous les syndicats et toutes les entreprises. C'est ce qui permet la mise en place d'une politique globale de compétitivité.

Ce « miracle » a été rendu possible par un travail commun entre les partenaires sociaux, pour prendre des décisions courageuses au service de la croissance et de l'emploi.

Réforme des retraites et de l'assurance maladie, allègement du coût du travail, développement du travail temporaire, décentralisation du service public de l'emploi, raccourcissement de la durée d'indemnisation pour inciter davantage à la reprise d'un emploi, développement des accords de compétitivité pour garantir l'emploi au prix d'une modulation salariale. Toutes ces réformes ont permis à l'Allemagne de diviser par deux son taux de chômage qui est aujourd'hui l'un des plus bas d'Europe.

C'est d'un dialogue respectueux et équilibré entre l'employeur et les salariés que viendront les décisions utiles à l'entreprise comme aux travailleurs. Contrairement aux socialistes, nous pensons que les entreprises et les travailleurs peuvent faire converger leurs intérêts respectifs : la compétitivité qui permet de progresser et la satisfaction des collaborateurs qui améliore le bonheur au travail et donc la productivité.

Pour l'élaboration des normes du travail, nous proposons de revenir à l'esprit de l'article 34 de la Constitution : « **La loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale** ».

PROPOSITION 1

Définir les règles d'organisation du travail par branche professionnelle et par entreprise

Le législateur fixe les grands principes et les partenaires sociaux en déclinent les modalités dans chaque branche et dans chaque entreprise. Les partenaires sociaux sont compétents sur : la durée du travail, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, la formation, la négociation salariale et la participation, les conditions de travail et la santé au travail.

L'application de ce principe permettra de simplifier profondément le code du travail et de lutter contre la judiciarisation excessive.

PROPOSITION 2

Simplifier drastiquement le code du travail

Les 3 200 pages de notre Code du Travail sont une exception française. L'empilement des normes l'a rendu extrêmement complexe et incompréhensible, même pour les professionnels des domaines du travail et de l'emploi. Nous proposons donc de ne garder que les principes de base du droit de travail, dans un nouveau Code du Travail court et synthétique.

PROPOSITION 3

Négocier la durée du travail par branche et par entreprise

Nous proposons de supprimer de la loi la référence à la durée du travail en renvoyant à des négociations branche par branche ou entreprise par entreprise, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. De leur côté, les fonctionnaires des trois fonctions publiques verraient leur temps de travail passer à 39h sans augmentation salariale à court terme : c'est la contrepartie à la garantie de l'emploi.

Le smic horaire ne sera pas impacté par les négociations salariales.

Concernant la fonction publique, l'augmentation du temps de travail devra permettre d'amplifier les non-remplacements de départs en retraite. A terme, une part des gains de masse salariale obtenus grâce au passage aux 39 heures pourra être utilisée pour améliorer les rémunérations. Nous voulons des fonctionnaires moins nombreux et mieux payés.

Lever les freins à l'embauche

Le marché du travail français fonctionne selon un dualisme de moins en moins acceptable, avec d'une part des « outsiders » qui peinent à entrer ou rester dans des emplois stables (jeunes, personnes peu qualifiées...) et d'autre part, des « insiders », en CDI, plutôt bien formés, entre 30 et 50 ans.

Ce dualisme est la conséquence directe de la complexité du marché du travail français et des difficultés de licenciement pour les employeurs de CDI. La parade développée par les entreprises pour limiter les risques est donc de recourir à des CDD à répétition. Cette solution de « flexibilité à la française » est un pis-aller pour les employeurs –il est coûteux et peu satisfaisant dans la durée – et elle est un vrai handicap pour les salariés concernés qui portent seuls le poids de la flexibilité nécessaire au bon fonctionnement de notre économie. Le titulaire du CDD est en effet dans une situation particulièrement instable, avec des difficultés lorsqu'il s'agit d'emprunter pour devenir propriétaire, pour louer, pour faire des projets d'avenir... Le CDI, qui était la forme basique de contrat de travail, est en train de devenir un privilège. Il est temps de casser ce dualisme.

Pour cela, il faut rassurer les employeurs qui ont trop peur des risques encourus avec des CDI pour lesquels il est aujourd'hui difficile de licencier. La protection des postes finit par nuire à la protection des personnes.

PROPOSITION 4

Unifier les contrats de travail

Pour en finir avec le dualisme du marché du travail, nous proposons de remplacer les CDD et CDI par un contrat unique à durée indéterminée. Ce contrat pourrait porter sur une mission précise dont l'achèvement entraînerait la fin du contrat.

En cas de rupture, l'employeur verse :

- Une indemnité de licenciement au salarié, proportionnelle à la rémunération totale perçue depuis la signature du contrat. Une prime de 10% de la rémunération brute serait versée pour la période des 18 premiers mois (équivalent de la prime précarité des CDD)
- Une contribution de solidarité au service public de l'emploi, proportionnelle à la rémunération perçue depuis la signature du contrat. En échange, les employeurs, seront déchargés de leur obligation de reclassement, qui serait assurée par le service public de l'emploi.

Pour sécuriser les employeurs comme les salariés, il est absolument impératif de transformer en profondeur la justice prud'homale pour la simplifier et la réduire.

PROPOSITION 5

Réduire les délais de la justice prud'homale

Un objectif doit être atteint : pas de contentieux qui ne soit réglé en moins de 4 mois. Le frein à l'embauche, c'est aussi la peur du contentieux en cas de licenciement. La formation des conseillers doit être améliorée.

L'effectif des salariés d'une entreprise détermine l'entrée en vigueur progressive d'un nombre considérable d'objectifs et de formalités, ainsi que de contributions sociales et fiscales.

L'augmentation des effectifs d'une entreprise et donc le franchissement de certains seuils, particulièrement ceux de 10, 20 et de 50 salariés, accroît de manière significative le coût social pour l'employeur, avec un impact négatif sur l'emploi.

PROPOSITION 6

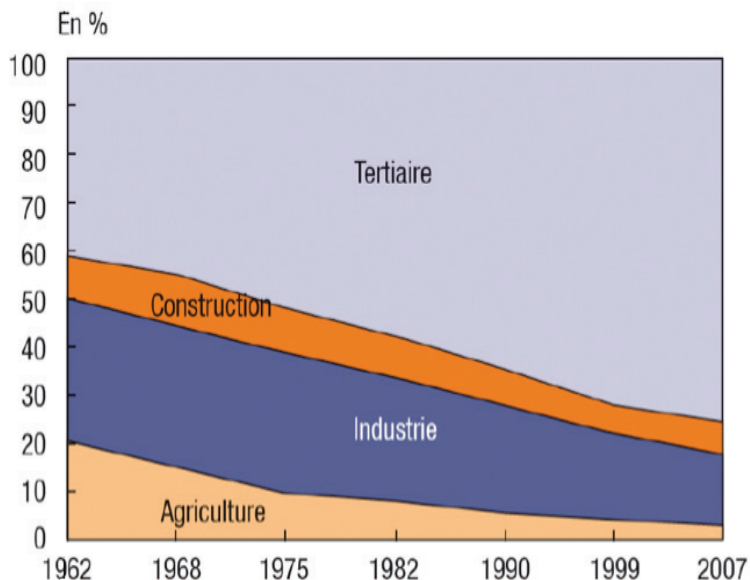
Supprimer les effets de seuil

Nous proposons de doubler les seuils et de lisser dans le temps le passage de ces seuils par les entreprises.

Selon les estimations de la Filière des Industries Électroniques et Numériques (FIEN), le relèvement des seuils sociaux permettrait de créer 350 000 emplois et de produire 3,5 milliards d'euros de recettes sociales et fiscales.

S'adapter aux nouvelles réalités du travail

Une grande part des emplois exercés aujourd'hui n'existaient pas il y a 40 ans. Ce mouvement s'accélère. Les technologies changent et font évoluer les modes de production. Les besoins des consommateurs évoluent et définissent de nouveaux champs, notamment dans le secteur tertiaire.



Lecture : le poids de l'industrie dans l'emploi avoisinait 30 % en 1962 ; il n'est plus que de 15 % en 2007.

Champ : actifs ayant un emploi, France métropolitaine, contingent exclu.

Source : « 50 ans de mutations de l'emploi », Insee Première, n° 1312, septembre 2010

L'organisation du travail évolue également. Comme le soulignait le Centre d'Analyse Stratégique en 2011 : « l'unité du lieu de travail, née de la révolution industrielle, devrait être profondément remise en cause à l'horizon 2030, plus ou moins rapidement en fonction de la diffusion du travail mobile et de l'influence des enjeux de développement durable. Du point de vue du salarié, on assisterait à un rapprochement des lieux de travail des lieux d'habitation, moins en raison des choix de mobilité résidentielle que par le développement du travail à distance et de la diversification des espaces de travail. »⁷. Si l'entreprise doit rester un lieu de lien social et de participation, nous devons également tenir compte de l'évolution du travail.

PROPOSITION 7

Promouvoir les nouvelles formes de travail

Proposer un cadre juridique et fiscal adapté aux nouvelles formes de travail. Le salariat n'est pas le seul cadre dans lequel les individus peuvent exercer une activité au sein d'une entreprise. Il faut répondre à la demande croissante d'autonomie et des nouvelles formes d'activité (télétravail, externalisation, portage salarial, coworking, groupement d'employeurs).

PROPOSITION 8

Développer le télétravail

- Adopter une loi donnant un cadre juridique fixe et clair au télétravail de manière plus précise que l'Accord National Interprofessionnel sur le télétravail de 2005 (notamment concernant les problèmes d'accidents de travail, de charge de travail, de contrat d'externalisation, etc.).
- Définir un plan national de déploiement du télétravail et des télécentres (espaces aménagés, dédiés au télétravail).
- Faciliter, encourager et encadrer la mise en place du télétravail dans les PME via des actions de sensibilisation et d'accompagnement au niveau des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi et via la création d'un portail Internet.
- Mettre en place le télétravail dans la fonction publique, en encourageant la publication d'un décret en Conseil d'État étendant le statut du télétravail dans le privé à la fonction publique et en s'appuyant sur les expériences de télétravail déjà réalisées.

⁷ Le travail et l'emploi dans vingt ans, Centre d'Analyse Stratégique, Juillet 2011

2. L'avenir de l'entreprise, c'est la participation.

Nous l'avons dit : nous croyons au dialogue social. Nous voulons faire le pari de la négociation dans toutes les branches et toutes les entreprises. Nous voulons faire de la participation le principal levier de développement des entreprises.

La participation revêt au moins trois formes. Il s'agit d'abord du dialogue social, qui permet de s'entendre, au sein de l'entreprise, sur l'organisation du travail. C'est ensuite l'épargne salariale : la développer est autant un impératif de justice qu'un moyen d'augmenter la compétitivité de l'entreprise. C'est enfin l'environnement du travail : une entreprise n'est pas seulement un lieu de travail, c'est aussi une communauté où se tissent des liens, des solidarités et même, osons le mot, des amitiés. Cette dimension est très importante : les Français s'investissent tout particulièrement dans leur travail. Ils ont besoin d'y trouver un sens, une utilité. C'est le manque de reconnaissance de ce besoin qui crée parfois la souffrance au travail. Il est donc particulièrement nécessaire de prendre en compte cette dimension fondamentale.

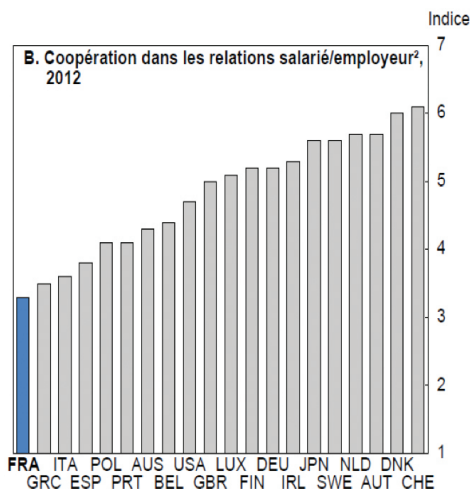
A l'UMP, nous prenons en compte les évolutions du travail qui conduisent le travailleur à une autonomie et une liberté plus grande par rapport à son employeur, avec un développement de la mobilité et un rejet d'un management trop pyramidal. Mais nous considérons aussi que les travailleurs ne peuvent pas être réduits à des «mercenaires» ou à une simple «force de travail» louant ses bras et son cerveau. Le développement de la culture d'entreprise positive, le renouveau du management, l'exigence en matière de responsabilité sociale et environnementale doivent prendre une dimension plus importante.

Moderniser le fonctionnement du dialogue social

Pour que les partenaires sociaux puissent pleinement remplir le rôle que nous souhaitons leur confier dans la définition des normes du travail, ils doivent être légitimes. Pour être légitimes, ils doivent être proches des réalités du travail et irréprochables dans leur fonctionnement.

Si le taux de participation aux élections professionnelles atteint 42%, le taux de syndicalisation est inférieur à 8% des salariés. Les syndicats souffrent autant d'une image dégradée que de la possibilité pour les salariés de bénéficier des accords collectifs négociés, sans avoir à adhérer à un syndicat.

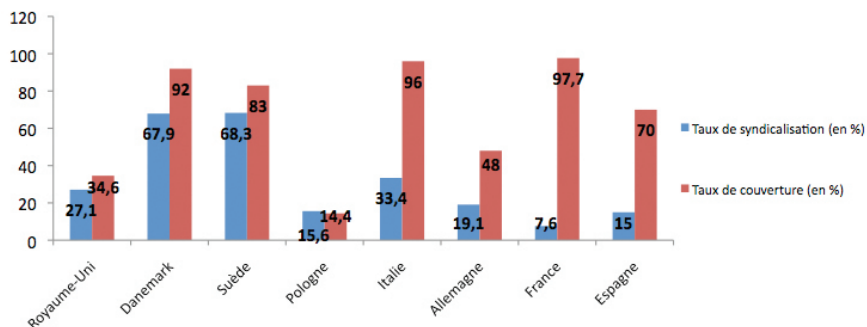
Il en résulte une situation de tension récurrente entre les syndicats et les organisations patronales, comme si seul le rapport de force devait produire la norme commune. Ce faible niveau de coopération est particulièrement marqué en France.



Source : OCDE, Objectif croissance 2012. Forum économique mondial, Global Competitiveness Report 2012-2013⁸.

Avec la Turquie, la France présente le taux de syndicalisation le plus faible des pays de l'OCDE. À l'inverse, le taux de couverture des salariés par des conventions collectives est l'un des plus élevés : plus de 95% contre 80% en Espagne et en Italie, 63% en Allemagne et 35% en Grande-Bretagne.

Taux de syndicalisation et taux de couverture par accords collectifs



sources : OCDE et ILO social dialogue indicators.

PROPOSITION 9

Pour augmenter le taux de participation, généraliser le vote électronique aux élections professionnelles.

⁸ Indice variant selon une échelle de 1 à 7 à partir d'une question posée à 14 000 chefs d'entreprise (129 pour la France), le niveau le plus élevé indiquant le maximum de coopération.

Pour rapprocher les partenaires sociaux des salariés, il faut poursuivre l'effort de transparence engagé depuis 2008. Les moyens humains et matériels dont disposent les syndicats et les organisations professionnelles doivent être connus et le financement public doit être réformé. Comme pour les partis politiques, le financement public des syndicats et des organisations professionnelles doit dépendre de leur résultat aux élections.

	Montants (euros)	En % du total
I.- Ressources propres	110-160 millions	3 à 4
Cotisations nettes de l'avantage fiscal	105-155 millions	3 à 4
<i>Pour mémoire : cotisations brutes</i>	<i>230-280 millions</i>	
Recettes publicitaires	3 millions	0,1
Produits financiers	3 millions	0,1
II.- Moyens provenant des employeurs	3,5 milliards	Près de 90
Décharges horaires issues du code du travail	1,6 milliard	40
Subventions de fonctionnement aux comités d'entreprise gérés par des élus sur liste syndicale	0,5 milliard	13
« 0,08 pour mille » (congé de formation)	20,6 millions	0,5
Fonctions publiques, sur la base de 250 euros par agent (cf. rapports d'inspection)	1,34 milliard	35
III.- « Paritarisme »	Au moins 80 millions	2
Formation professionnelle (OPCA et FONGEFOR)	33 millions	1
Autres organismes paritaires	35 millions	1
Accords de type « accord UPA »	15 millions	0,4
IV.- Subventions publiques (hors droit syndical)	Au moins 175 millions	4 à 5
État :	170 millions	4 à 5
– dont formation syndicale	27 millions	0,7
– dont formation prud'homale	9 millions	0,2
– dont CESE	3,1 millions	0,1
– dont IRES	3,5 millions	0,1
– dont réduction d'impôt	125 millions	3
Collectivités territoriales	5-10 millions	0,1 à 0,2
TOTAL	3,8 à 3,9 milliards	100

Source : Commission d'enquête parlementaire sur le financement des syndicats, rapport Perruchot 2010

PROPOSITION 10**Réformer en profondeur le financement des organisations syndicales**

- Comme pour les partis politiques, indexer les subventions publiques aux organisations syndicales et patronales et la répartition des fonds du paritarisme aux résultats obtenus aux élections professionnelles.
- Dans les entreprises de plus 1 000 salariés, remplacer le crédit d'impôt sur les adhésions par un « chèque syndical », versé par chaque salarié au syndicat de son choix. La cotisation des adhérents doit devenir une source de financement plus importante pour les organisations syndicales.
- Pour garantir la transparence financière des organisations syndicales, nous proposons : la publication annuelle de leurs comptes consolidés, en utilisant une nomenclature commune et détaillée pour toutes les organisations syndicales. Dans le public comme dans le privé, les moyens humains mis à disposition des organisations devront être clairement identifiables.
- Au-delà de 100 000€ de budget, imposer la certification des comptes des comités d'entreprise et les soumettre à des procédures formalisées d'achats.
- Revoir le financement des comités d'entreprise des grandes entreprises publiques, notamment celui d'EDF (Caisse centrale d'activités sociales), pour le rapprocher des règles s'appliquant à tous les CE.

Notre volonté de déconcentrer le dialogue social impose aussi d'améliorer le fonctionnement des branches professionnelles et de s'assurer que les négociations collectives sont directement connectées aux réalités du terrain.

PROPOSITION 11**Moderniser les négociations dans les branches professionnelles**

- Encourager le regroupement des branches pour en réduire le nombre.
- Respecter un principe de bon sens : les négociateurs doivent occuper un emploi dans la branche pour laquelle ils négocient.
- Les organisations patronales habilitées à négocier les accords, doivent représenter, via leurs adhérents, au moins 8% des effectifs salariés de la branche.

PROPOSITION 12**Relancer la participation**

L'association capital-travail reste un outil d'une profonde modernité à l'heure où certains veulent ressusciter la lutte des classes. Pour faire converger les intérêts des salariés et des actionnaires, nous voulons davantage associer les salariés à la marche de l'entreprise et à ses résultats.

Les incohérences du Gouvernement sur ce sujet imposent une remise à plat totale des dispositifs de participation pour leur donner une meilleure visibilité et les inscrire dans le long terme. Il faut d'urgence revenir sur le doublement du forfait social sur l'épargne salariale qui a considérablement pénalisé le pouvoir d'achat des salariés.

PROPOSITION 13**Fusionner les différents organes de représentation du personnel**

Nous proposons une fusion des différents organes de représentation des personnels (CHSCT, comité d'entreprise, représentants du personnel) au sein d'un seul « conseil de l'entreprise » pour les ETI.

3. Passer de l'indemnisation passive du chômage à un accompagnement renforcé vers l'emploi.

Renforcer la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Aujourd'hui, le chômage est vécu comme un préjudice à indemniser. Cette vision du chômage perçu comme « un drame humain », un « accident de la vie » est compréhensible dans un contexte de chômage de masse, avec un risque important de chômage de longue durée pour certaines catégories de la population (seniors, personnes les moins formées...).

Pourtant, nous devons arriver à transformer cette vision, pour reconnaître les chômeurs, non pas comme des victimes d'une injustice à compenser, mais comme des personnes dont la situation personnelle est protégée et qui sont accompagnées pour retrouver un travail au plus vite.

C'est en ce sens qu'il faut protéger les personnes et non les postes.

Ce changement de vision passe par une profonde réforme du service public de l'emploi et de la formation.

PROPOSITION 14

Création de l'Agence pour le travail

- Issue de la fusion des services publics de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, APEC), de l'orientation et de la formation professionnelle, l'Agence pour le travail a pour mission de mettre en adéquation l'offre et la demande d'emplois et de renforcer sensiblement l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi.

- Présente dans tous les bassins d'emploi, elle s'appuie sur les enquêtes annuelles en besoin de main-d'œuvre de Pôle emploi, pour développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Elle sera le guichet unique pour tous les publics et pour tout ce qui concerne le travail : demandeurs d'emploi, accompagnement des travailleurs handicapés, projets de création d'entreprise, demandes et offres de formation, orientation, apprentissage...

- Agence publique déconcentrée, elle associe tous les acteurs locaux du travail à son pilotage : chambres consulaires, rectorat d'académie, OPCA, conseil régional, partenaires sociaux.

- Chaque antenne déconcentrée fera l'objet d'une évaluation en continu sur la base d'objectifs précis (évaluation des moyens et des résultats, avec des comparaisons régulières entre antennes.)

Pour accompagner les demandeurs d'emploi vers la reprise d'une activité, il faut un personnel suffisamment nombreux et qualifié. Le rapport de l'Inspection générale des finances de 2011⁹ a montré que le taux d'encadrement des demandeurs d'emploi était plus faible en France qu'au Royaume-Uni et en Allemagne : 215 équivalents temps pleins pour 10 000 chômeurs, contre 221 au Royaume-Uni et plus de 420 en Allemagne.

Une première réponse consiste à concentrer les moyens humains sur l'accompagnement direct des demandeurs d'emploi, plutôt que sur le recueil des offres d'emploi. 33 % des effectifs du Pôle Emploi se consacrent à l'accompagnement et au placement des demandeurs d'emploi, contre plus de 50 % au Royaume-Uni. Mais il faut également augmenter le nombre de conseillers. Nous l'assumons : l'accompagnement des chercheurs d'emploi est un service pour lequel la droite accepte d'augmenter les moyens publics. Nous assumons ce choix politique et budgétaire, financé par l'instauration de la dégressivité de l'allocation chômage.

PROPOSITION 15

Augmenter le taux d'encadrement et la qualité du suivi des demandeurs d'emploi

Les moyens de l'Agence pour le travail dédiés au placement des demandeurs d'emplois seront augmentés pour améliorer le taux d'encadrement des demandeurs d'emplois et l'individualisation du suivi.

PROPOSITION 16

Promouvoir la délégation de service public en matière d'accompagnement des demandeurs d'emploi

Un chercheur d'emploi pourra demander à être accompagné par une structure concurrente, agissant en délégation de service public, l'Agence pour le Travail finançant alors le recours à ce service.

⁹ « Étude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume-Uni », IGF, Avril 2011.

PROPOSITION 17**Réformer le régime d'indemnisation du chômage**

- L'indemnisation perçue ne doit plus être une somme « passive », mais la contrepartie du suivi d'une formation qualifiante, d'une recherche active d'emploi ou de la création d'une entreprise. Il doit y avoir un lien entre le niveau de l'indemnisation chômage et l'effort de formation.

- Le suivi des chômeurs doit être particulièrement intense sur les 6 premiers mois qui suivent la perte de l'emploi et au bout de 6 mois, l'indemnisation doit être dégressive, pour encourager le retour à l'emploi. Cette mesure doit s'appliquer différemment selon l'âge, la rémunération et le niveau de formation du demandeur d'emploi.

- Un dispositif d'accompagnement « d'élite » sera dépêché auprès des personnes qui approchent de l'extinction de leurs droits (associant coach, chefs d'entreprise, DRH, CCI, CMA...).

- Parce que le suivi sera renforcé, le contrôle et les sanctions, pour les demandeurs d'emploi qui ne reprennent pas une activité alors qu'ils le pourraient, seront renforcés. La radiation sera automatique en cas de refus consécutifs de deux offres d'emplois valables.

- Le régime des intermittents du spectacle sera réformé pour équilibrer son financement et promouvoir la création. Il n'est pas normal de faire porter par les cotisations de l'assurance chômage un volet qui relève davantage de la politique culturelle. Ce n'est pas qu'une question symbolique. Selon le rapport de la Cour des comptes de février 2013, le régime des intermittents représentait 1/3 du déficit de l'assurance chômage, pour seulement 106 000 de personnes concernées. En dix ans, le déficit cumulé des intermittents représente l'équivalent de la dette du régime d'assurance chômage.

PROPOSITION 18**Privilégier l'aide à la reconversion des salariés****- En conditionnant la prime « supra-légale » au suivi d'une formation.**

En cas de licenciement, salariés et employeurs ont la possibilité de négocier une prime dite « supra-légale » en sus de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Pour les salariés de moins de 55 ans, nous proposons de conditionner une partie du bénéfice de la somme au suivi d'une formation qualifiante et à la recherche effective d'un emploi

- En incitant les salariés à s'inscrire à l'Agence pour le Travail, avant la fin de leur contrat

Un salarié ne doit pas attendre de se trouver effectivement au chômage avant de solliciter l'accompagnement de l'Agence pour le Travail. C'est particulièrement vrai pour les salariés dont la mission va bientôt s'achever. En s'inscrivant avant la fin de leur contrat auprès d'un conseiller de l'Agence pour le Travail, ils gagneront du temps dans leur recherche à venir.

Faire le choix de l'insertion par le travail plutôt que par l'assistantat

L'insertion par l'activité économique permet à des personnes éloignées de l'emploi (chômeurs de longue durée, jeunes sans qualification, bénéficiaires de minima sociaux, etc.) de reprendre pied dans le monde du travail par une activité salariée, combinée à un accompagnement social et professionnel adapté : acquisition de compétences professionnelles liées au poste de travail, développement de nouvelles qualifications par la formation, résolution de problèmes périphériques à l'emploi liés au logement, au surendettement, à la santé ou à la mobilité.

L'objectif est que ces salariés puissent réintégrer durablement le marché du travail au terme de leur parcours d'insertion.

L'État subventionne les postes en entreprise d'insertion dont le nombre est donc plafonné chaque année. Ces entreprises considèrent aujourd'hui qu'elles sont en sous-régime et qu'elles pourraient insérer davantage de travailleurs. Nous souhaitons encourager cette insertion par le travail qui consiste, pendant 2 ans maximum, à accompagner le salarié selon ses besoins : acquisition de savoir-être en entreprise, apprentissage de la langue française, formation, etc...

Nous avons conscience que ces politiques peuvent être coûteuses à court terme et

qu'une politique d'assistantat est souvent plus facile : il suffit de verser un chèque ou une allocation, sans se soucier de la personne en difficulté. Cela demande moins d'investissement humain et financier.

Mais ce qui est en jeu, c'est notre conception de la dignité humaine et de la solidarité. Nous refusons la politique du « guichet » aveugle, qui enferme des femmes et des hommes dans l'assistantat en les éloignant progressivement du travail et en les rendant totalement dépendants de l'aide publique.

Pour nous, le travail est un devoir et il n'y a pas de raison que celui qui a les capacités de contribuer à la solidarité nationale s'en exonère comme un « passager clandestin ». Mais le travail est aussi une chance : la chance de pouvoir se rendre utile, de pouvoir créer, de pouvoir s'épanouir. Et il n'y a pas de raison d'en priver certains a priori.

PROPOSITION 19

Doubler la capacité d'embauche des entreprises d'insertion en augmentant le *numerus clausus*

Il faudra alors veiller à cibler les embauches en question pour qu'elles touchent vraiment des personnes très éloignées de l'emploi et peu capables de travailler immédiatement dans le secteur marchand « traditionnel ».

Notre modèle social est souvent trop passif. Il indemnise à la suite d'un accident de la vie mais aide-t-il vraiment à rebondir ?

Au-delà des aspects financiers liés à l'indemnisation, l'incitation passe surtout par l'accompagnement des chômeurs vers l'emploi, avec des droits et des devoirs clairs. Avec des incitations et des sanctions en cas de refus de poste.

Lorsque l'UMP met en cause l'assistantat, elle ne vise pas les bénéficiaires de la solidarité nationale. Elle vise une préférence française pour l'indemnisation passive, plutôt que pour une aide active à l'insertion.

Cette préférence n'est pas le résultat d'un choix individuel des titulaires de minima sociaux qu'il faudrait montrer du doigt – les abus existent mais ils ne sont pas une généralité – mais plutôt d'un choix collectif, dont la gauche est largement responsable.

Il est plus facile de verser une allocation sans contrepartie ni accompagnement en « achetant » ainsi le silence des personnes concernées – c'était le cas du RMI – plutôt que de créer un environnement porteur incitant fortement les allocataires à reprendre une activité. C'est ce que Nicolas Sarkozy a mis en place en demandant aux bénéficiaires du RSA de travailler quelques heures par semaine au service de la collectivité.

Nous voulons créer cet environnement, qui repose sur les droits et les devoirs, même

si cela nécessite un investissement humain et financier beaucoup plus exigeant que le versement d'une allocation. Il en va de l'équilibre de notre modèle. Il en va aussi et surtout de la dignité des plus vulnérables que l'on ne doit pas laisser s'enfermer dans l'assistanat.

PROPOSITION 20

Celui qui travaille doit toujours gagner plus que celui qui ne travaille pas

Dans cette optique, nous voulons regrouper l'ensemble des revenus de l'assistance dans une aide unique, modulable et évolutive en fonction des situations individuelles. Pour que le travail soit toujours plus intéressant que l'assistanat, nous proposons de limiter le montant total du revenu de transfert (droits connexes compris) à 75% du Smic.

PROPOSITION 21

Fusionner la Prime pour l'emploi (PPE) et le RSA pour augmenter le RSA activité.

Ces deux dispositifs visent des objectifs similaires. Comme l'a montré la Cour des Comptes en 2011, la PPE n'est pas suffisamment lisible et peu efficace en ce qui concerne l'incitation au retour à l'emploi. Nous proposons donc de la recentrer sur les foyers éligibles au RSA activité.

4. La meilleure assurance contre le chômage, c'est la formation

Réformer la formation professionnelle pour relancer l'ascension professionnelle par le travail.

La meilleure assurance contre le chômage, c'est l'employabilité. La capacité à faire évoluer ses compétences en fonction des besoins de l'économie.

Or, aujourd'hui, la formation professionnelle n'est pas du tout à la hauteur des besoins des travailleurs. Elle prend pourtant une dimension essentielle au 21^{ème} siècle, dans une économie marquée par des ruptures technologiques et des innovations de plus en plus rapides.

Il est par ailleurs incompréhensible que les personnes qui ont le plus besoin de formation (notamment les personnes qui ont une moindre formation initiale et qui travaillent dans des petites entreprises) soient celles qui en bénéficient le moins. En exagérant le propos, on pourrait dire que les ouvriers peu qualifiés dans les PME financent la formation de cadres diplômés travaillant dans des grands groupes.

Mais la formation, c'est aussi un moyen d'assurer l'évolution professionnelle des travailleurs. Nous ne pouvons pas réduire l'ascension sociale à la formation initiale. Trop souvent, c'est ce que fait la gauche en liant promotion sociale et éducation nationale. Pour nous, l'entreprise doit aussi être un levier d'ascension sociale. Il revient aux entreprises d'inciter leurs salariés à se projeter au-delà du court terme pour envisager leurs évolutions professionnelles à venir.

Ce n'est pas parce qu'un salarié est compétent à un poste donné qu'il faut l'y confiner. Le devoir de l'employeur est aussi d'encourager à la prise de risque, à la prise de responsabilité, à la formation. C'est aussi son intérêt.

Plus de 30 milliards d'euros sont dépensés chaque année pour la formation professionnelle.

Pendant longtemps, l'État a géré la formation professionnelle par le biais de subventions ou d'exonération de charges sociales. Le fait que les régions reprennent progressivement le flambeau n'est pas une garantie de renforcement de l'efficacité de la formation professionnelle au bénéfice des salariés.

PROPOSITION 22**Simplifier l'offre de formation**

- Fusionner les nombreux dispositifs de formation dans un compte unique, portable d'une entreprise à l'autre.
- Ce compte serait crédité à l'entrée sur le marché du travail pour donner à chacun un crédit-temps inversement proportionnel à la formation initiale. Il serait abondé chaque année par des « chèques-formation », dont le montant évoluerait à l'ancienneté.
- La gestion de la formation professionnelle serait confiée à l'Agence pour le travail.
- Les formations seraient labélisées par l'Agence pour le travail pour promouvoir les offres réellement qualifiantes.

PROPOSITION 23**Orienter les choix de formations en fonction des besoins de l'économie**

Les salariés ou les demandeurs d'emploi seraient incités à choisir des formations en fonction des besoins de l'économie. Une formation permettant d'accéder à un emploi recherché dans le bassin d'emploi coûtera moins cher en crédit/formation qu'une formation qui ne correspond pas aux besoins des entreprises du bassin d'emploi.

PROPOSITION 24**Généraliser l'alternance dans toutes les filières de formation et à tous les âges.****PROPOSITION 25****Réformer et rendre obligatoires les entretiens annuels d'évaluation**

Dans les entretiens annuels d'évaluation, développer une dimension à moyen terme - au-delà de l'année à venir - permettant de dialoguer sur les perspectives d'évolution personnelle de chaque salarié.

Faire évoluer les carrières des salariés, c'est aussi valoriser leur expérience. C'est tout l'enjeu de la Validation des Acquis de l'Expérience. On estime aujourd'hui à 75 000 le nombre annuel de Validation des acquis de l'expérience (VAE) alors que 200 000 personnes l'envisagent : la complexité du dispositif et l'accompagnement insuffisant des candidats entraînent de la déperdition.

La VAE pourrait utilement répondre aux besoins de certification de 6 millions d'actifs, mais les candidatures ne sont pas assez nombreuses. Si 60 % des actifs ont entendu parler de ce dispositif, les publics visés en priorité par la VAE, les moins diplômés, ne sont pas ceux qui la connaissent le plus.

Ce dispositif permet de reconnaître les compétences acquises au cours de sa vie et de les transformer en diplôme en les faisant valider par un jury. La VAE est un outil très important d'évolution professionnelle. Elle permet par exemple à une assistante maternelle de devenir auxiliaire de puériculture ou à un encadrant sportif de devenir moniteur sportif.

Pour que la sanction du diplôme ne soit pas définitive, il faut développer les passerelles qui, tout au long de la vie, permettent aux individus de se réaliser. La VAE, créée en 2002, ne s'est pas encore démocratisée. Elle souffre d'une procédure trop complexe, trop longue et encore méconnue. Beaucoup de postulants se découragent et d'autres ignorent l'existence même de ce dispositif.

PROPOSITION 26

Réformer le système de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Confier la gestion de la VAE à l'*Agence pour le travail*, cibler la communication sur les publics visés, simplifier la procédure et raccourcir les délais.

PROPOSITION 27

Stimuler la mobilité professionnelle en garantissant la portabilité de l'ensemble des droits sociaux

Afin d'inciter les salariés à la mobilité choisie et sécuriser davantage les parcours professionnels, nous proposons la mise en place d'un compte unique couvrant l'ensemble des droits sociaux et portable d'une entreprise à l'autre. Ce compte constituerait un « socle » et permettrait d'accumuler des points tout au long de la carrière avec les droits de tirage afférents : formation, chômage, retraite, prévoyance et frais médicaux.

Donner à chaque jeune les clés de sa réussite

PROPOSITION 28

Développer des classes « métiers-études », comme il existe des classes « sports-études »

Il s'agit de permettre, aux jeunes qui le souhaitent, d'axer une partie de leur enseignement sur le monde professionnel, la découverte des métiers et les savoir-faire techniques.

Les classes métiers-études, comme les classes sport-études, seraient des classes d'ouverture. Tout devra rester possible après : s'orienter vers une filière générale, un lycée technique professionnel ou un CFA (Centre de formation d'apprentis). La clé de la réussite, c'est le choix et pas l'orientation par défaut.

PROPOSITION 29

Entre 16 et 18 ans, un jeune doit soit se former, soit travailler

Les « décrocheurs » du système scolaire sont très souvent pris par la suite dans la spirale du chômage de longue durée, en raison de leur absence de qualification. Si un jeune, entre 16 et 18 ans, ne travaille pas, une formation lui sera proposée par l'Agence pour le Travail. S'il ne la suit pas, les allocations familiales perçues par leurs parents seront supprimées.

PROPOSITION 30**Développer le goût de l'entrepreneuriat du collège à l'université**

- Généraliser à toutes les écoles de France les mini-entreprises : il en existe déjà près de 1 000. Véritable entreprise créée par des élèves, encadrée par un professeur et par un conseiller professionnel, elle fonctionne sur le modèle d'une société anonyme et développe un produit ou un service en vue de sa commercialisation. Les élèves, appelés Mini-Entrepreneurs ou Jeunes Entrepreneurs, se réunissent au moins une fois par semaine.

- Créer une filière bac « entrepreneur » dès la 1^{ère}.

- Offrir la possibilité aux jeunes des filières professionnelles d'intégrer des modules d'enseignement permettant des simulations concrètes de création d'entreprise. Ils pourraient ainsi à terme reprendre l'entreprise au sein de laquelle ils sont formés ou créer un projet en parallèle.

- Étendre aux étudiants de l'enseignement supérieur universitaire le concept de pépinières d'entreprises ou des incubateurs encore trop cantonné aux campus des grandes écoles (l'association Sorbonne Entrepreneurs est l'une des rares exceptions qui fonctionnent).

- Créer un Grand prix national du jeune auto-entrepreneur pour valoriser ce statut simple, rapide et avantageux fiscalement, qui correspond parfaitement aux aspirations des jeunes quelle que soit leur catégorie sociale.

Formation des personnes handicapées : pour l'emploi durable, pour un droit à une vie professionnelle harmonieuse.

Dans la France de 2013, tous les actifs doivent contribuer selon leurs moyens à l'effort de la Nation. Nos compatriotes handicapés ou fragilisés par la maladie, ne peuvent être exclus du monde du travail. Il nous faut faire évoluer nos schémas traditionnels sur la formation initiale et sur les conditions de leur maintien dans l'emploi.

En %

		Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative*	Population handicapée au sens large**	Ensemble de la population (15-64 ans)
Actifs	En emploi.....	36	53	64
	Chômeurs.....	10	8	7
Inactifs	54	39	29
Total	100	100	100
Effectifs	2 510 000	9 942 000	40 960 000

* Personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant droit à l'obligation d'emploi.

** Personnes déclarant « avoir un handicap » ou disposant d'une reconnaissance officielle d'un handicap ou d'une perte d'autonomie ou déclarant avoir une ou plusieurs maladie(s) chronique(s) ou problème(s) de santé durable(s).

Champ : population âgée de 15 à 64 ans en France entière vivant en ménage ordinaire (collectivités exclues).

Source : Insee-Drees, enquête HSM 2008 ; traitement Dares.

La formation initiale

Les progrès considérables de la scolarisation depuis la loi de 2005 conduisent à une augmentation importante du nombre d'enfants handicapés issus du système scolaire.

Par une mise en réseaux avec les entreprises, par une amélioration du fonctionnement des équipes pluridisciplinaires, nous devons offrir aux adolescents handicapés la possibilité de s'engager sur la voie qui correspond à leur choix professionnel et à leurs aspirations. L'Éducation nationale doit proposer un panel de possibilités professionnelles, tout en poursuivant les apprentissages fondamentaux au sein des établissements scolaires, dans les établissements de soins ou médico-sociaux.

Les stages de découvertes du monde professionnel doivent être accessibles aux jeunes handicapés, tout comme la confrontation au monde du travail leur permettant d'affiner leurs goûts tout en affirmant leurs capacités. Ces stages évitent des erreurs d'orientation toujours difficiles à corriger par la suite. Trouver un stage n'est pas simple pour un élève valide, cela l'est encore moins pour un jeune handicapé qui doit être accompagné durant la recherche du stage puis tout au long de celui-ci.

PROPOSITION 31

Développer la possibilité pour les jeunes handicapés de faire des stages de découvertes des métiers

Pour ce faire, nous souhaitons développer la mise en réseau des plateaux techniques de la formation professionnelle (SEGPA, ULIS, lycées professionnels) avec le monde de l'entreprise.

L'emploi durable

Le niveau de formation des personnes handicapées est un des freins majeurs à l'accès à l'emploi ou à leur maintien dans l'emploi : 80 % ont un niveau inférieur au bac. Il s'agirait de mettre en place, à l'instar de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, un dispositif permettant de consacrer 6 % des crédits de la formation professionnelle à des actions de formation des personnes handicapées.

PROPOSITION 32

Flécher 6 % des crédits de la formation professionnelle pour les personnes handicapées

Beaucoup de nos compatriotes handicapés commencent leur parcours professionnel dans le secteur protégé ou adapté. Nombreux sont ceux qui souhaitent poursuivre leur vie professionnelle dans le monde du travail « ordinaire ». Les y aider et les accompagner est une garantie de succès et permet une juste mobilité dans les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises adaptées.

PROPOSITION 33

Proposer des passerelles sécurisées entre le secteur protégé et les entreprises ordinaires grâce au développement de SAVPro (Services d'accompagnement à la vie professionnelle).

Le taux d'accès aux dispositifs de formation professionnelle des salariés handicapés est particulièrement faible. Au-delà de l'effort financier, nous nous devons de veiller à ce que l'effort de formation en faveur des salariés handicapés soit un véritable moyen de renforcer leurs chances de succès dans l'emploi.

PROPOSITION 34

Sécuriser les parcours de formation des salariés handicapés en garantissant leur accessibilité et leur stricte articulation avec l'emploi tenu ou recherché.

Pour favoriser l'emploi durable des salariés handicapés, il faut s'engager vers une nouvelle génération d'accord pour l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises en veillant à une amélioration du dialogue entre associations et organisations syndicales

PROPOSITION 35

Rénover la négociation sociale sur l'emploi des personnes handicapées

Les Accords « handicap » devront comporter un volet qualitatif sur le maintien dans l'emploi et le droit à une vie professionnelle harmonieuse pour les salariés fragilisés par le handicap ou la maladie.



www.u-m-p.org