

CE QUE PENSENT LES FRANÇAIS * SUR LES MOYENS POUR

AMÉLIORER LA SITUATION DES SALARIÉS

92 % pensent qu'il faut conditionner l'attribution des aides publiques à la création d'emplois et à la dynamique salariale.

81 % disent qu'il faut faire évoluer le financement de la protection sociale (les retraites, l'assurance maladie...) en mettant à contribution financièrement les revenus du capital.

79 % veulent donner le droit aux comités d'entreprise de faire suspendre des licenciements afin de permettre l'examen de propositions alternatives.

LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE

95 % pensent qu'il faut davantage investir dans la recherche et la formation des salariés.

91 % disent qu'il faut conditionner les aides accordées aux entreprises à la création d'emplois.

61 % rejettent l'idée de flexibiliser les contrats de travail, en permettant aux employeurs d'embaucher et de licencier plus facilement.

Au moment où le patronat exerce un chantage à l'emploi et aux délocalisations pour obtenir plus de flexibilité et un transfert massif de cotisations sociales au détriment des salariés, ce sondage apporte de précieux éléments de réflexion au gouvernement. Il confirme l'attente des salariés en faveur de l'emploi et de sa sécurisation.

* Sondage Harris Interactive réalisé du 20 au 26 septembre 2012, site cgt.fr.

POUR SORTIR DE LA CRISE, il faut que l'économie française dégage des moyens pour revaloriser les salaires, financer la protection sociale, les services publics, la protection de l'environnement. Il faut donc donner la priorité à l'emploi, et non aux exigences de rentabilité exprimées par les marchés financiers. De ce point de vue, permettre aux PME (3,5 millions de salariés) et aux TPE (4,6 millions de salariés) de se développer est un enjeu essentiel.

Alors que le chômage explose, les grandes entreprises multiplient les plans de départs volontaires (PDV). Cette année encore ont été annoncés ceux de Sanofi, Air France, Société générale, Groupama, Carrefour, SFR, Bouygues Télécom, par exemple. Dans le même temps, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) est surtout utilisée pour inciter à quitter l'entreprise. Manque cruel de reconnaissance, évolutions de carrière et de salaires minimum, charge et rythme de travail en augmentation, mise en place d'indicateurs et de processus... la liste est longue des raisons de mécontentements qui incitent les salariés à aller voir ailleurs.

C'EST POURQUOI LA CGT PROPOSE de moduler les cotisations sociales des employeurs afin de favoriser les entreprises, petites et grandes, qui font des efforts pour l'emploi et la formation de leurs salariés. De même, il faut lever les blocages qui empêchent les PME/TPE d'accéder aux crédits bancaires, mettre l'argent dans l'investissement productif, la R & D plutôt que dans les dividendes.

LA CGT PROPOSE que tous les leviers disponibles soient mobilisés dans chaque bassin d'emploi : fonds régionaux pour l'emploi solidaire, pôle financier public, soutien de la Banque centrale européenne réservé aux banques qui, par leurs crédits, favorisent la création de richesses et d'emplois. C'est en relançant sur des bases saines l'activité économique et en favorisant les entreprises vertueuses qu'on leur donnera les marges de manœuvre pour maintenir et développer l'emploi, améliorer leur outil de production et revaloriser les salaires.

INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS AGISSONS POUR ÊTRE ENTENDUS !



14 novembre contre les politiques d'austérité et pour l'Europe sociale

L'appel de la Fédération Européenne de l'industrie s'est traduit en France, à l'initiative de la CGT, par des arrêts de travail et des manifestations le 9 octobre. La CGT a recensé plus de 90 000 participants issus de nombreux secteurs professionnels, privés et publics, sur l'ensemble des initiatives qui se sont déroulées sur le territoire. Le monde du travail, partout en Europe, se rassemble et fait entendre sa voix contre les politiques d'austérité. Dans chaque pays, l'idée fait son chemin que la rigueur est le pire des remèdes. En France, le patronat cherche à exploiter l'inquiétude légitime des salariés dont plus d'un sur deux « craint d'être victime d'un processus de déclassement social ». Il entend obtenir du fait de la crise des décisions sur le terrain de la flexibilité et du « coût du travail ».

La CGT vous invite à faire du 14 novembre une journée qui comptera en Europe.



REJOIGNEZ-NOUS !

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Mail : Téléphone :

Les négociations, sous l'égide du gouvernement, sont engagées entre les organisations syndicales et le patronat.

Pesons sur celles-ci !

Dans ce cadre l'UGICT-CGT, agit pour :

- ☑ sécuriser l'emploi ;
- ☑ garantir un salaire minimum interprofessionnel de croissance et de qualification ;
- ☑ reconnaître les qualifications et revaloriser la technicité ;
- ☑ la maîtrise du temps de travail ;
- ☑ l'égalité professionnelle F/H ;
- ☑ bien vivre au travail ;
- ☑ conforter la protection sociale et les retraites.

facebook.com/UGICT
twitter.com/CGTCadresTechs

À renvoyer à UGICT-CGT
263 rue de Paris - Case 408 - 93516 Montreuil Cedex
01 48 18 81 25 ugict@cgt.fr

LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS EN COURS

SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Le document d'orientation du gouvernement porte sur quatre domaines :

- lutter contre la précarité sur le marché du travail ;
- progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences ;
- améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés ;
- améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle.

Fidèle à lui-même, le Medef entend poursuivre sur la même logique de flexibilité et de moins disant social qui nous a conduits à un désastre économique et social : croissance économique en panne, explosion du chômage avec notamment l'exclusion des jeunes et des seniors du marché du travail, remise en cause de la protection sociale et de la retraite, non reconnaissance des qualifications, déclassement social, etc.

La CGT propose, à l'inverse, de rendre les entreprises plus vertueuses en :

- encadrant l'usage des contrats précaires ;
- construisant des droits attachés à la personne transférables d'une entreprise à l'autre (en matière de formation, de prévoyance...);
- améliorant en amont l'information des représentants du personnel sur la situation et la stratégie de l'entreprise, y compris par des droits nouveaux ;
- créant un droit de véto suspensif des représentants du personnel sur les décisions importantes concernant l'emploi ;
- maintenant l'emploi, lors de difficultés conjoncturelles que peut traverser l'entreprise, sans organiser la régression des droits des salariés ;

- donnant les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le gouvernement a prévu un dispositif incitatif dont l'objectif est : d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi CDI et de maintenir l'emploi des seniors, assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'objectif du Medef est d'avoir le moins d'obligations en échange de l'aide financière la plus importante possible.

Pour la CGT, les dispositifs étant coûteux, il doit y avoir un objectif de création nette d'emplois et les aides de l'État doivent y être conditionnées. La CGT est opposée au principe d'exonérations de cotisations sociales dites « *Fillon* », concentrées sur les bas salaires, tirant tous les salaires vers le bas. La CGT souhaite revoir les modalités de financement de façon à les lier au respect d'objectifs.

La CGT propose pour les jeunes :

- la création nette d'emplois ;
- des dispositions garantissant le paiement des qualifications des jeunes ;
- des engagements chiffrés d'embauches en CDI à temps complet ;
- des engagements de réduction de la précarité et de transformation des contrats courts en CDI ;
- des engagements quant aux modalités de recours au stagiaires (fourchette minimale et maximale, tutorat, rémunération...);
- des engagements de formation pour les jeunes non qualifiés, avec acquisition d'une qualification à l'issue d'une période de 3 ans ;
- pour les entreprises bénéficiant du Crédit Impôt Recherche, les engagements de recrutements de doctorants ou post doctorants ;
- des modalités de recrutement

garantissant la non-discrimination, notamment de genre et territoriale (ZUS et non ZUS).

La CGT propose pour les seniors :

- des engagements chiffrés de maintien dans l'emploi en CDI à temps plein ;
- des dispositions prévues dans la négociation portant sur les trois points suivants :
 - l'anticipation de l'évolution des parcours professionnels dans l'entreprise ;
 - l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
 - la reconnaissance, la valorisation et le développement des compétences.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le document d'orientation du gouvernement donne pour objectif d'atteindre l'égalité professionnelle et d'améliorer la qualité de vie au travail. La feuille de route prévoit :

- de définir des objectifs pour mettre fin à la persistance des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes ;
- assurer une réelle effectivité du droit (les lois sont nombreuses et anciennes) ;
- la mise en place de solutions innovantes et d'expérimentations (notamment pour les TPE/PME) ;
- améliorer la qualité de vie au travail ;
- mieux prendre en compte la parentalité dans l'entreprise ;
- revoir le mode de gouvernance tripartite sur la santé au travail.

La question de l'égalité femmes hommes sera posée dans tous les chantiers de négociation interprofessionnelle.

Lors de cette négociation l'UGICT-CGT agira pour :

- la parité à l'embauche et dans

l'accès aux responsabilités ;

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- le suivi de la charge de travail et le décompte horaire quel que soit le régime de travail ;
- la récupération ou le paiement de toutes les heures supplémentaires ;
- combattre les organisations de travail déficientes ;
- la mise en place d'un management respectueux du travail des salariés ;
- l'intégration de modules sur le travail et la santé au travail dans les cursus de formation des managers.

FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement a engagé une série de concertations et de négociations dans la Fonction publique : égalité professionnelle ; amélioration des conditions de vie au travail ; parcours professionnels, carrières et rémunérations ; bilan de la RGPP ; Acte III de la décentralisation ; amélioration des pratiques d'encadrement...

La CGT porte une conception d'une Fonction publique de progrès pour tous, tant sur le plan social que sur le plan économique.

Elle agira notamment pour :

- l'emploi public ;
- les salaires et le pouvoir d'achat ;
- plus de moyens pour les services et les missions.

La CGT propose :

- un véritable état des lieux contradictoire de la RGPP ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois pour assurer les missions ;
- la résorption de la précarité ;
- l'arrêt du gel de la valeur du point et l'augmentation générale des traitements ;
- pour une grille indiciaire relavorisée.