

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES



PROPOSITIONS DE L'UNSA

Grande conférence sociale 2013
20 et 21 juin

Sommaire

Table ronde n°1 <i>Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle</i>	5
Table ronde n°2 <i>Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés</i>	13
Table ronde n°3 <i>Développer les filières et anticiper les emplois de demain</i>	15
Table ronde n°4 <i>Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale</i>	17
Table ronde n°5 <i>Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public</i>	19
Table ronde n°6 <i>Relancer l'Europe sociale</i>	21

Un nouveau cap pour la démocratie sociale

La grande conférence sociale se réunit pour sa seconde édition les 20 et 21 juin 2013. En France où la notion de dialogue social est encore trop souvent formelle, c'est, pour l'UNSA, un évènement à saluer.

Sur les questions d'emploi et de formation professionnelle, de développement économique, de conditions de travail, de protection sociale, d'action publique, d'Europe sociale, la réunion autour d'une même table de tous les acteurs sociaux avec le gouvernement est une nécessité absolue. Sur tous ces sujets clés en effet, et dans un contexte de crise d'une gravité inédite, on ne pourra avancer efficacement sans l'échange, la confrontation mais aussi les voies de compromis qui peuvent en naître. C'est dans cet esprit constructif et exigeant que l'UNSA contribuera aux travaux en faisant connaître ses réflexions et propositions sur chacun des dossiers abordés.

Mais ce travail s'inscrira dans un moment particulier de l'histoire de notre démocratie sociale. Celle-ci doit franchir un nouveau cap, dans la continuité des logiques ouvertes par les nouvelles lois sur la représentativité syndicale. Désormais, la question de la représentativité patronale doit, elle-aussi, trouver impérativement réponse. Sur un fond où l'égalité de traitement entre toutes les organisations syndicales doit être garantie dans tous les processus électoraux permettant de vérifier la représentativité, il faudra aussi aborder le dossier du financement, ainsi que celui du confortement des élus et représentants syndicaux par la reconnaissance des parcours militants. Enfin, l'UNSA souhaite qu'avec son inscription dans la constitution, le dialogue social accède au statut central qu'il doit occuper en France.

S'atteler à la construction concertée de solutions aux problèmes économiques et sociaux, accéder à une conception mûre de la démocratie, équilibrée dans ses deux volets politique et social : ces objectifs sont ambitieux mais leur nécessité n'a jamais été aussi criante.

Table ronde n°1

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

Pour l'UNSA, il est impératif de changer de politique

Dans un climat économique particulièrement dégradé, la politique d'austérité imposée par l'Europe aggrave la situation et pénalise les salariés notamment au niveau de l'emploi.

L'UNSA avec la Confédération européenne des syndicats (CES), demande que la priorité soit donnée à un nouveau plan de relance européen privilégiant la création d'emplois et la promotion du modèle social européen. Nous avons besoin d'un nouveau plan de relance européen qui place au cœur des priorités politiques la création d'emplois décents et de qualité et la lutte contre le chômage.

L'UNSA partage les conclusions du rapport Gallois. Elle s'est toujours prononcée en faveur de politiques ambitieuses d'investissements destinés à accroître tant les niveaux d'excellence que les capacités productives. Elle les considère, comme des compléments indispensables aux politiques en faveur de la relance économique et des politiques actives pour l'emploi. Néanmoins, faute de moyens appropriés, force est de constater que l'aspect investissement est resté en panne durant plusieurs années.

Or les entreprises françaises ont enregistré un lourd retard en matière de recherche et de développement, d'innovation, de soutien aux filières performantes.

C'est pourquoi l'UNSA a approuvé le pacte productif proposé par le gouvernement qui doit rassembler et mobiliser, mettre en œuvre des mesures permettant de lever les freins à la compétitivité des entreprises. Pour cela il faut mobiliser les entreprises et les industries pour construire ensemble le même projet, adapter l'offre de formation aux besoins de compétences, développer l'export, créer un partenariat PME - grands groupes...

Pour l'UNSA, le soutien aux grands secteurs comme le numérique, le transport, l'agroalimentaire, la santé, le logement, dans le cadre de la transition énergétique, participe d'une stratégie indispensable de politique industrielle.

Pour l'UNSA, il est impératif de développer des mesures d'urgence pour défendre l'emploi

Avec plus de 10% de chômage en France, la lutte pour l'emploi doit être menée sur tous les fronts.

C'est pourquoi, au niveau national et dans les entreprises où elle est implantée, l'UNSA s'engage et demande au patronat :

- 1) De privilégier le chômage partiel lorsque l'entreprise est en difficulté pour conserver les contrats de travail. Ce dispositif qui vise à éviter les licenciements lorsque les entreprises connaissent des difficultés passagères est encore sous-utilisé en France. Les statistiques du ministère du Travail sont éloquentes : si 2009 a vu exploser le recours au chômage partiel, le dispositif n'a pas séduit à plus long terme. La détérioration de l'emploi n'a pas infléchi la tendance, pas plus que l'assouplissement du dispositif et une amélioration de son indemnisation mis en place récemment. Si les entreprises y ont légèrement plus recours qu'en 2011, son utilisation concerne 7 fois moins d'heures qu'en 2009.
- 2) De participer à la création des emplois d'avenir pour les secteurs concernés.
- 3) D'ouvrir, partout où c'est possible, des négociations pour mettre en place les contrats de générations.
- 4) De négocier sur tous ses aspects, au niveau des branches, des entreprises, la loi de sécurisation de l'emploi.

L'UNSA s'adresse aussi aux pouvoirs publics

Les politiques de l'emploi menées au niveau des territoires sont devenues un véritable maquis pour les demandeurs d'emploi. Il conviendrait de réfléchir à une simplification de ces politiques tout en préservant l'approche intégrée. Elle a, en effet, l'avantage de réconcilier le secteur de l'insertion professionnelle et celui de l'insertion sociale, de faire le lien entre le développement économique, l'emploi et la formation, et de ne pas négliger l'impact des politiques de transport et de logement sur l'emploi.

La création des emplois d'avenir doit être organisée au niveau des collectivités territoriales.

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi dispositif qui permet d'apporter une formation ciblée au chômeur avec possibilité d'embauche à la clé doit être plus utilisée.

En ce qui concerne Pôle emploi, il a pour mission essentielle d'accueillir, d'orienter, de suivre les demandeurs d'emploi et de mettre en relation les offres et les demandes.

Table ronde n°1

Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle

Sécuriser les parcours des salariés

La problématique et les propositions de l'UNSA

Dans une économie mondialisée dominée par la compétitivité, la rapidité des évolutions techniques et des nouvelles organisations du travail, tous les actifs sont confrontés aux changements d'emploi, de métier ou d'entreprise, ainsi qu'à des périodes plus ou moins longues de chômage. Dans ce contexte, les trajectoires professionnelles sont désormais marquées par de plus grandes mobilités. Pour beaucoup de personnes, ces bouleversements, aggravés par la crise économique traversée, sont trop souvent synonymes d'insécurité professionnelle, et les outils traditionnels de protection du salariat se révèlent insuffisants ou inadaptés. Pour l'UNSA, il s'agit moins de s'opposer aux besoins d'adaptation de l'économie que de construire un véritable « filet de protection professionnelle et sociale », pour tous les actifs, en impliquant dans ce chantier les entreprises et l'ensemble des acteurs concernés. L'UNSA propose d'agir sur plusieurs dimensions.

Des droits attachés à la personne

Le système de la formation professionnelle en France est de plus en plus complexe et son accès est souvent limité par divers freins, liés à des logiques administratives et à une segmentation de statuts (salariés, avec différents types de contrats, demandeurs d'emploi, etc.). Ce sont ces statuts qui induisent et permettent (ou pas) les financements des parcours de formation. Il faut donc pouvoir « entrer dans la bonne case » et au bon moment pour prétendre à une éventuelle formation. Afin de faire face aux enjeux et aux priorités identifiés (notamment, en situation de crise, la formation des publics les moins qualifiés), l'UNSA propose que les droits en matière de formation professionnelle soient désormais directement rattachés à la personne et non au statut. L'objectif visé est de faciliter pour tous l'accès à la formation, durant toute la période de vie active, et ainsi de sécuriser les mobilités.

Ces droits attachés à la personne vont se décliner à travers le

compte personnel de formation. Ce compte personnel doit garantir une meilleure compréhension, visibilité et utilisation des droits en matière de formation professionnelle. C'est donc un « outil clef », un compte « réceptacle » qui permettra de mieux appréhender l'ensemble des informations nécessaires pour définir, construire et financer des parcours de formation individualisés. (Voir Annexe 1)

• Le 1^{er} niveau du compte personnel : un droit à la formation initiale différée

Dans notre modèle social français, le poids de la formation initiale et du diplôme reste très prégnant. L'UNSA considère comme déterminant, pour sécuriser les parcours de vie professionnelle, de garantir une plus grande équité dans l'accès à la formation. Il faut instaurer un droit à la formation initiale différée, ouvert à tous les jeunes sans qualification, mais également à tous les actifs ne possédant pas /ou plus une qualification correspondant aux exigences du marché du travail. En abondant le compte personnel, en début de vie active, en fonction de la qualification détenue (en fin de formation initiale), on facilitera la construction de parcours de formation adaptés, tout en simplifiant les modalités de leurs financements. (Voir annexe 1)

• Le 2^{ème} niveau du compte : les droits à se former tout au long de la vie

Ces droits transférables, de différents ordres, acquis progressivement durant la vie active, seront capitalisés dans le cadre du compte personnel de formation (unité de mesure prévue en temps de formation). Ils pourront être mobilisés, à la demande et en fonction des projets des personnes. (Voir annexe 1)

Un droit à l'information et à l'accompagnement

• **Un carnet ou un livret personnel Formation tout au long de la vie, ou un passeport formation** : quelle que soit la dénomination retenue, cet outil dématérialisé devra permettre à chaque citoyen de suivre son parcours de formation tout au long de la vie et ses droits acquis, dans le cadre de son compte personnel de formation. (Voir annexe 1)

• Un conseil en évolution professionnelle : le conseil en évolu-

tion professionnelle a été acté dans l'ANI de janvier dernier, en lien avec la création du compte personnel de formation. Attaché à la personne, il est prévu qu'il soit exercé dans un lieu neutre, en dehors de l'entreprise. Pour l'UNSA, il faut que chaque citoyen puisse, à sa demande, bénéficier d'un accompagnement approprié à ses besoins et son projet. Pour rendre efficient et équitable ce droit, sur tout le territoire national, il conviendra cependant d'agir sur la professionnalisation de tous les acteurs concernés. (Voir annexe 1)

Les financements du compte

Toute réforme de la formation professionnelle nécessite également d'engager une réflexion approfondie en matière de financements. Afin de rendre effectif le compte personnel de formation, il faut tout d'abord clarifier la façon dont il pourra être crédité, tout au long de la vie. On a vu qu'un abondement initial du compte serait effectué, à l'entrée dans la vie active, en fonction du niveau de qualification atteint par les individus. Ce compte sera ensuite crédité par divers versements dédiés, capitalisés progressivement tout au long de la vie active (DIF, CIF notamment). Pour la collecte et la gestion de ces sommes, issues des versements des entreprises, l'UNSA demande qu'on identifie un organisme, au niveau national, qui soit en mesure d'opérer dans la transparence et dans une logique de « sécurité sociale professionnelle ». (Voir annexe 1)

Dans l'entreprise

Négocier le plan de formation pour mieux anticiper l'évolution des emplois et des compétences

La négociation du plan de formation dans l'entreprise

Pour l'UNSA, la notion de sécurisation des parcours professionnels et la création du compte personnel de formation nécessitent d'aller plus loin en matière de dialogue social dans l'entreprise. Le dialogue social doit s'instaurer et se matérialiser par la négociation du plan de formation. Cette négociation sera le vecteur de sécurisation des parcours et permettra de réinstaurer les opportunités « d'ascenseur social » que la formation professionnelle continue peut offrir aux individus, tout au long de leur vie active. (Voir annexe 2)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences renforcée (GPEC)

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification du marché du travail sont deux volets indispensables pour préparer les mobilités et donner des perspectives professionnelles aux salariés, tout en maintenant leur employabilité. (Voir annexe 3)

ANNEXE 1 : Les droits attachés à la personne via le compte personnel de formation

L'ANI du 11 janvier 2013 a créé le compte personnel de formation, une revendication portée par l'UNSA depuis 2002. Ce compte personnel va permettre désormais à toute personne active, quel que soit son statut (salarié, demandeur d'emploi, artisan, etc...), d'avoir une vision claire, à tout moment, de son parcours et de ses droits acquis en matière de formation. L'objectif visé est de sécuriser ainsi les itinéraires professionnels et les éventuelles mobilités internes, mais surtout externes à l'entreprise ou à la branche professionnelle, en facilitant la construction de parcours de formation appropriés.

Le compte personnel ne devra pas être un dispositif de plus (dans la « jungle » des dispositifs existants) mais bien l'outil destiné à garantir une meilleure information sur ses droits et un accès simplifié aux droits à la formation, en priorité pour ceux qui en ont le plus besoin : les personnes les moins qualifiées, les plus fragilisées aujourd'hui par rapport à l'emploi. Ce compte sera en effet alimenté, dans un premier temps, par le droit à la formation initiale différée, ouvert à toutes les personnes ne détenant pas une qualification professionnelle correspondant aux exigences du marché du travail (niveaux IV et V).

Dans un deuxième temps, le compte personnel, qui se veut universel, sera crédité, pour chaque actif, par les divers droits acquis dans l'emploi (DIF, CIF, etc...) ou liés à une situation particulière (période de chômage, situation de handicap, etc...). Ce compte pourrait également être alimenté, au libre choix du salarié et dans un cadre contractualisé, par du compte épargne temps personnel.

Pour l'UNSA, ces droits nouveaux et transférables seront à envisager évidemment dans un cadre collectif négocié.

Pourquoi inscrire un droit à la formation initiale différée dans le compte personnel formation ?

Dans notre modèle social français, le poids de la formation initiale, contrairement à d'autres pays, est encore très important, trop objectivement, avec comme conséquences graves un avenir professionnel et social qui reste déterminé principalement par le niveau de diplôme ou de qualification atteint à la sortie du système éducatif. La formation continue bénéficie habituellement, c'est un constat récurrent, aux salariés les plus formés et les plus diplômés. Pour beaucoup d'individus, la formation tout au long de la vie n'est encore qu'un slogan, une option et une opportunité malheureusement inaccessibles.

Pour l'UNSA, dans le contexte de crise sévère que nous traversons, il est légitime et cohérent qu'une priorité, un accès privilégié à la formation, soient affichés et offerts aux publics les plus en difficultés. D'autant que de nombreux jeunes continuent à sortir, chaque année, du système éducatif sans diplôme et sans

qualification, ce qui limite leur avenir professionnel et risque de les installer à terme dans une exclusion sociale durable. Par ailleurs, il faut rappeler que plus de 3 millions de personnes sont en situation d'illettrisme, dont plus de la moitié en emploi. Le nombre de salariés ne détenant pas ou plus une qualification, considérée aujourd'hui comme suffisante, représente également une population importante. Le fait d'instaurer, dans le cadre du compte personnel de formation, un droit à la formation initiale différée, pour tous les actifs dont les besoins de qualification l'exigeraient, constitue donc pour l'UNSA un progrès indéniable. Le droit à la formation initiale différée, calculé de façon inversement proportionnelle à la durée de la formation initiale suivie, devra de plus, afin de valoriser les individus (quels que soient leurs parcours), prendre en compte résolument les opportunités offertes, depuis la loi de 2002, par la VAE (validation des acquis de l'expérience).

Les droits à se former tout au long de la vie (le 2^{ème} niveau du compte personnel)

Le principe d'universalité du compte personnel de formation a été acté, chaque actif détiendra un compte, quelque soit son statut et/ou son niveau de qualification. Le dispositif devra permettre d'être informé à tout moment de ses droits acquis. Chacun pourra ainsi disposer des moyens nécessaires pour s'engager dans un bilan de compétences, un parcours de formation, une validation, afin de préparer un projet professionnel, un reclassement, une mobilité, un retour à l'emploi, dans de bonnes conditions.

Pour l'UNSA, ce dispositif doit être géré dans la transparence, par un procédé de mutualisation nationale permettant la transférabilité du temps capitalisé (droits traduits en temps, issus du DIF, du plan de formation de l'entreprise, du CIF, parfois du compte épargne temps des salariés, etc..), à l'occasion d'une mobilité dans une entreprise, interne ou externe à la branche professionnelle, ou lors de tout autre changement dans l'emploi.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, il est nécessaire aussi de prévoir les conditions d'information, d'orientation et d'accompagnement des demandeurs (lire à ce sujet le paragraphe ci-dessous concernant le conseil en évolution professionnelle).

Pour l'UNSA, le fonctionnement de ce nouveau dispositif ne se substituera pas évidemment aux obligations légales de l'employeur en matière de formation et d'employabilité de ses personnels.

Par ailleurs, ce dispositif applicable dans le secteur privé devra aussi bénéficier aux agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires). L'équité et l'homogénéisation des pratiques, dans ce domaine, doivent prévaloir, chaque fois que c'est possible.

Une négociation entre l'Etat, les Régions et les partenaires sociaux, associant l'opérateur important qu'est devenu Pôle Emploi, est bien sûr indispensable pour créer les conditions de

mise en œuvre et de bon fonctionnement de ce dispositif, en prenant en compte l'ensemble des aspects techniques, financiers, et humains du chantier à engager.

Il faut à tout prix faciliter une appropriation rapide de ces données par tous les actifs, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

Informier et accompagner au mieux les personnes

L'UNSA demande la création d'un carnet ou livret personnel, pour chaque citoyen, dès l'entrée en formation initiale. Ce carnet dématérialisé (à l'image d'une carte vitale) devra permettre à chacun de suivre, de façon détaillée, son parcours personnel en matière d'éducation et de formation professionnelle tout au long de la vie et ses droits acquis, susceptibles d'être mobilisés dans le cadre d'un éventuel projet personnel et professionnel. Ce carnet ou livret personnel « éducation/formation » doit s'articuler avec le compte personnel de formation.

Il pourrait regrouper notamment les informations concernant la formation initiale accomplie, les stages et toutes les actions de formation continue effectués (dans la vie professionnelle comme dans les domaines personnels, sociaux, syndicaux, associatifs, sportifs et/ou culturels).

Ce livret individuel servira de fondation à toute réflexion à engager sur un parcours professionnel tout au long de la vie. Dans les difficultés de la vie ou les volontés de changement, il pourrait être la base d'un « arrêt sur image », le « fil rouge » pour mieux rebondir, via une VAE ou tout autre dispositif de formation approprié.

Cela pose bien sûr les problématiques de l'hébergement institutionnel et de la libre utilisation de l'outil, de sa mise à jour régulière, de la confidentialité requise, avec toutes les garanties liées aux libertés individuelles à privilégier dans ce cadre (CNIL notamment).

Mais ce dispositif, quels que soient sa dénomination (carnet, livret individuel ou passeport) et son architecture future, sera indispensable à l'instauration des droits attachés à la personne (et non plus au statut), destinés à rester facilement transférables et utilisables, tout au long des parcours de vie des bénéficiaires.

Le conseil en évolution professionnelle

A l'aube d'une nouvelle étape de décentralisation qui va confier aux Régions le SPO (Service public de l'orientation), la question de l'accompagnement des individus s'avère primordiale, quel que soit leur statut. L'ANI de janvier 2013 a prévu de créer et mettre en place, dans cet objectif, une possibilité de recourir à un conseil en évolution professionnelle, pour les salariés des TPE et PME. Afin d'assurer la neutralité exigée, il est envisagé de plus que ce conseil soit effectué en dehors de l'entreprise, ce qui va évidemment dans le bon sens.

Pour définir et construire des parcours de formation adaptés,

réellement personnalisés, il faut en effet pouvoir bénéficier d'un accompagnement individuel de qualité, en particulier pour les publics les plus fragiles, les moins qualifiés. Cela va logiquement nécessiter un effort de professionnalisation de tous les acteurs susceptibles d'intervenir sur ce champ, car il y aurait beaucoup à dire malheureusement, aujourd'hui, sur les pratiques constatées dans ce domaine. Pour l'UNSA, un accompagnement de qualité, offert dans un environnement neutre, est objectivement l'une des conditions préalables de réussite de la réforme envisagée. Ce conseil, pour l'UNSA, doit pouvoir s'exercer sur l'ensemble des territoires, au plus près des citoyens, avec un État garant de l'égalité d'accès.

La question sensible des financements, dans le cadre du compte personnel

Pour l'UNSA, le dispositif de compte personnel envisagé va imposer une logique de mutualisation et de gestion des fonds claire et transparente, dans le cadre exigeant d'une comptabilité analytique (sans possibilité de fongibilité des fonds provisionnés). En effet, pour rendre demain effectif et efficient le compte personnel de formation, il faut que les versements des entreprises, voire les subventions de l'État et des Régions, qui lui seront dédiés, puissent être collectés et gérés au plan national. Comment gérer au mieux la collecte et l'utilisation de ces fonds ? Pour l'UNSA, il est clair que ce ne sont pas les organismes collecteurs existants qui seront en mesure d'intervenir sur ce champ. Les OPCA ont toute leur légitimité concernant l'information et le conseil aux salariés et à leurs entreprises, et dans ce cadre ils doivent pouvoir évidemment conserver leur autonomie financière.

Diverses stratégies sont d'ores et déjà envisageables. La création d'une nouvelle branche, au sein de l'URSSAF par exemple, pourrait répondre de façon juste et transparente à la mise en œuvre de ce compte et à une logique de sécurité sociale professionnelle.

Par ailleurs, il faut rappeler que les partenaires sociaux ont besoin aussi de financements pour le bon fonctionnement du paritarisme. Le nouveau contexte régional et le dialogue social qu'il imposera localement, pour garantir une bonne gouvernance, nécessiteront également des moyens spécifiques. Le paritarisme ne peut pleinement s'exercer que par l'intermédiaire d'un financement public, clair, transparent, compréhensible par tous, et sous le contrôle de la Cour des comptes.

ANNEXE 2 : Négocier le plan de formation

Sécuriser les parcours professionnels impose de renforcer le dialogue social au sein des entreprises. L'entreprise ne peut faire l'impasse de l'apport des compétences individuelles et collectives de ses salariés dans les résultats qu'elle produit et dans son équilibre social.

La formation se négocie au niveau national, interprofessionnel, dans les branches, les Régions, mais à aucun moment dans l'entreprise. Pour l'UNSA, l'obligation de deux consultations du Comité d'entreprise sur le plan de formation n'est plus objectivement suffisante. Le dialogue social doit s'instaurer et pouvoir se matérialiser par la faculté de négocier « in situ » la formation, dans les entreprises ou dans les branches, pour les salariés des TPE.

La négociation annuelle obligatoire (NAO) aujourd'hui en vigueur porte sur des thèmes définis et doit respecter un rythme imposé par le code du travail (salaires, temps de travail, travailleurs handicapés, égalité professionnelle, épargne salariale, régime de prévoyance). En élargissant le périmètre contraint qu'elle prévoit réglementairement, les partenaires sociaux pourraient tout à fait négocier, dans le cadre du plan de formation, au sein de l'entreprise, des thèmes relatifs à la formation et à la sécurisation des parcours. L'intérêt stratégique de pouvoir négocier à l'interne des questions sensibles comme la formation des personnels les moins qualifiés, les évolutions des métiers et le volet de professionnalisation qui vont s'imposer, mais aussi la gestion de l'alternance, le rôle possible des seniors en matière de tutorat par exemple, apparaît a priori assez évident.

Négocier le plan de formation permettrait aussi d'éviter que l'effort de formation ne se concentre que sur les publics les plus qualifiés, ce qui est souvent le cas aujourd'hui, les statistiques le montrent clairement.

En dehors du fait qu'ils sont rarement considérés par l'employeur comme prioritaires, en matière de formation, les salariés pas ou peu qualifiés rencontrent également d'autres types de difficultés (notamment en termes d'information, de conseil, d'accompagnement personnalisé). Parce que l'élaboration du plan de formation relève d'une décision unilatérale, à laquelle ils ne sont jamais associés, ces salariés pas ou peu qualifiés ne comprennent pas toujours l'intérêt de se former. Trop souvent, pour ceux qui sont le plus éloignés de la qualification, partir en formation est mal vécu, car les objectifs ne sont pas sans doute suffisamment explicites et les craintes de ne pas réussir (de ne pas être à la hauteur) souvent prégnantes.

Dans cette logique, il paraît cohérent en période de crise, compte tenu des enjeux et des priorités identifiés, de revendiquer fermement que la négociation de la formation puisse désormais s'exercer au sein de l'entreprise. L'UNSA le demande depuis longtemps déjà. Cette négociation devra bien sûr s'articuler étroitement avec la GPEC, qui sera elle aussi à étendre à toutes les entreprises.

Cette négociation ne doit pas dégager l'entreprise de ses obligations actuelles en matière de formation professionnelle, pour ses salariés.

L'UNSA demande que les fonds non utilisés puissent alimenter les comptes personnels de formation des salariés, qui n'ont pas pu bénéficier d'actions de formation, au cours de l'année.

ANNEXE 3 : Anticiper l'évolution des emplois et des compétences

Prévoir les évolutions des emplois et anticiper les besoins de qualification est indispensable pour préparer les mobilités et donner des perspectives professionnelles aux salariés, tout en maintenant leur employabilité. Les employeurs privés comme publics ne sauraient s'exonérer de ces exigences.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), qui ne peut se résumer à la gestion des ressources humaines, tarde à se mettre en place dans les entreprises. Pour l'UNSA, l'article 72 de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 devrait contribuer à une évolution positive, sous réserve que soit abaissé le seuil d'application et que les petites entreprises disposent d'appuis territoriaux appropriés.

Pour l'UNSA, la GPEC concerne l'organisation du travail, le contenu des emplois, les conditions de travail, les qualifications, les classifications, la mobilité et les salaires. Il est donc indispensable qu'au niveau de l'entreprise le dialogue social s'organise autour de l'entretien professionnel, de l'élaboration des référentiels emplois, de la validation des acquis de l'expérience, du passeport formation, de l'accès à la formation (via le plan de formation) et de la reconnaissance des compétences.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié de faire le point sur son activité dans l'entreprise, sur ses perspectives d'évolution, sur les compétences à acquérir et les actions de formation nécessaires. La mise en œuvre et le suivi de l'entretien professionnel doivent faire l'objet d'un accord collectif dans l'entreprise.

Au niveau des territoires, les partenaires sociaux doivent contri-

buer à identifier l'évolution des professions, des métiers et des emplois pour favoriser la formation, l'employabilité et la reconversion des salariés.

Outil de la gestion des compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet aussi d'assurer une reconnaissance de la qualification, au-delà des murs de l'entreprise, et d'identifier les compétences transférables au regard du marché du travail.

La GPEC implique une réelle consultation des institutions représentatives du personnel, notamment sur la stratégie de l'entreprise. Pour l'UNSA, il ne peut y avoir de coresponsabilité dans le développement des compétences et le maintien de l'employabilité, si les salariés ne disposent pas d'une visibilité sur leur devenir dans l'évolution de l'organisation du travail.

Les mobilités peuvent offrir des opportunités d'évolution professionnelle ou de carrière aux salariés, encore faut-il qu'ils aient une visibilité de leur devenir et un niveau d'employabilité leur permettant de connaître et de saisir ces opportunités.

Les outils de sécurisation et de gestion des mobilités dans le cadre de la GPEC sont :

- à étendre aux entreprises de moins de 300 salariés,
- à articuler aux problématiques sectorielles de branches,
- à mettre en cohérence avec les travaux du CCREOFP et observatoires (GTEC),
- à rapprocher des outils de maintien dans l'emploi pour les seniors.

Les mesures d'accompagnement sont :

- le bilan de compétences,
- la VAE,
- le soutien aux mobilités professionnelles et géographiques,
- le tutorat,
- le conseil en évolution professionnelle.

Notes

Table ronde n°2

Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés

À ce jour la qualité de vie au travail n'a pas de définition stabilisée au sens de norme juridique ni de définition unique au sens scientifique que ce soit en France ou à l'étranger. Les partenaires sociaux ont, en France, pris l'initiative originale de négocier un accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle. Le temps passé au travail est reconnu comme un temps de vie à part entière dont les exigences de qualité ne doivent pas être moindres. Le temps de travail est en effet un temps « organisé » dont les modalités, les variations et les interactions peuvent être anticipées.

L'organisation d'un temps « collectif » doit nécessairement passer par la concertation et la négociation dans le cadre du dialogue social. La qualité de vie au travail est essentielle à un projet de société humaniste. À ce titre, la performance sociale contribue à la performance économique

La qualité de vie au travail implique totalement la fonction managériale et les questions d'organisations et de processus. Un travail de qualité est un facteur de protection reconnu de la santé des travailleurs et contribue à la qualité de vie au travail. Dans ce cadre, l'UNSA adhère pleinement à une approche globale et systémique de la qualité de vie au travail et propose à cet égard de prendre en compte les paramètres suivants notamment dans un/ou des accords de branches et/ou d'entreprise.

Renforcement du dialogue social pour la qualité de vie au travail : une exigence pour l'UNSA

- Elargir le périmètre de représentativité du CHSCT, dans les entreprises, par l'élection au suffrage direct et renforcer des moyens de fonctionnement hors expertises par l'attribution d'un budget.
- Renforcer la formation des membres du CHSCT en particulier sur les RPS.
- Rendre la désignation obligatoire des Représentants syndicaux dans les CHSCT.
- Prévoir une durée de mandat en adéquation avec la durée des mandats des autres IRP.
- S'assurer que les expertises dans le cadre du CHSCT soient réalisées dans un délai cohérent avec le motif de celle-ci (dia-

gnostic RPS de 3 à 6 mois en fonction de la taille de l'entreprise, PSE 15 jours...).

Médecine du travail : pour l'UNSA un service essentiel pour des salariés

- Systématiser la consultation du CHSCT sur le choix de l'organisme de médecine du travail et ce conformément au code du travail.
- Renforcer les moyens des services de médecine du travail.
- Réaffirmer l'importance du respect effectif des textes concernant la présentation des rapports annuels du médecin du travail au CHSCT.

Transition vie professionnelle et vie personnelle : pour l'UNSA un enjeu de société

- Rendre obligatoire des négociations sur l'utilisation des NTIC afin de protéger l'ensemble des salariés de l'emprise et de la dépendance que peuvent générer un usage non maîtrisé de ces nouvelles technologies en milieu de travail.
- Encourager les négociations sur les bornes horaires et la nécessaire identification du temps de travail dans les entreprises.
- Prévoir des mesures d'amélioration des conditions et des modalités facilitant les interrelations entre vie personnelle et vie professionnelle notamment : en développant les modes de garde, en facilitant la mise en place de crèche d'entreprise ou interentreprises, en promouvant la mise en place effective par les employeurs des conditions nécessaires à l'allaitement maternel, en prenant en compte la vie familiale dans les horaires de travail, en favorisant l'articulation des temps en adéquation avec les rythmes scolaires ...
- Inciter les acteurs publics, privés et les collectivités territoriales à mesurer l'impact des temps et de la qualité de transports en commun sur la qualité de vie des salariés concernés par les plans de déplacements urbains (CESER et schéma directeurs des transports).

Table ronde n°3

Développer les filières et anticiper les emplois de demain

Le soutien à l'industrie, voire même la ré-industrialisation, constitue véritablement une question clé dans notre pays mais elle l'est aussi à l'échelon européen.

Le constat que la désindustrialisation a atteint en France un niveau critique est largement partagé. Il faut d'ailleurs se réjouir que, depuis une dizaine d'années maintenant, une prise de conscience se soit opérée à ce sujet. De ce point de vue, la crise de 2008 n'a fait qu'accentuer un phénomène qui est bien antérieur à la crise. En dix ans seulement, depuis 2000, la part de l'industrie dans le PIB a reculé de 5,5 points pour ne plus représenter que 12,5 % du PIB, ce qui nous classe au 15^{ème} rang des 17 pays de la zone Euro. Et avec ce décrochage industriel, c'est l'emploi du secteur qui a aussi dévissé : en 30 ans, plus de 2 millions d'emplois industriels ont été perdus ! Il ne représente plus que 12,6 % de l'emploi salarié contre 26 % en 1980.

C'est préoccupant car l'activité industrielle n'existe pas qu'en elle-même mais elle a un rôle moteur sur toute l'économie quant à l'investissement, à la recherche et développement, aux échanges commerciaux. Elle a ainsi des effets d'entraînement en matière d'innovation, de niveau technologique, de gains de productivité, de niveau de qualification et de salaire, de développement des territoires.

Cette désindustrialisation n'est pas un phénomène économique naturel, accentué par la mondialisation, qui voudrait qu'une économie moderne mute d'un stade industriel à un stade d'économie de services. Pour l'UNSA, il s'agit de la résultante d'un choix économique implicite d'une économie sans industrie fait dans les années 80. Cette situation est inversable. Des industries délocalisées peuvent être relocalisées à l'occasion de progrès technologiques (exemple des textiles complexes). D'anciennes industries peuvent être recrées. Ainsi les USA qui avaient presque complètement abandonné la production de matériel électrique ont-ils à nouveau ouvert des usines de transformateurs de puissance. Surtout l'impératif nouveau de préservation de l'environnement crée de formidables opportunités de développement industriel dans les énergies renouvelables, la rénovation, l'industrie automobile... Ainsi, ce qui est une contrainte vitale peut devenir une véritable opportunité pour impulser une véritable stratégie de politique industrielle offensive.

Pour l'UNSA, la stratégie de filière industrielle doit être revitalisée pour l'emploi et la croissance durable selon quatre axes :

- le soutien aux industries traditionnelles mais avec des modes de production plus économes en énergie et en ressources naturelles,
- le développement d'une économie de la qualité et des services rendus répondant aux nouveaux besoins de la société,
- l'émergence de nouveaux emplois de services de qualité et de proximité via l'innovation et les technologies,
- la réussite de la transition énergétique et écologique.

Pour mettre en œuvre cette politique, l'UNSA estime indispensables :

- la mise à disposition des entreprises industrielles de fonds propres et de crédits permettant leur développement. L'action de la BPI est essentielle, mais elle doit être relayée tant par le secteur bancaire que par les acteurs publics nationaux et locaux,
- une volonté partagée par les différents acteurs concernés (autorités publiques, partenaires sociaux). Le facteur humain est déterminant dans la réussite industrielle. La motivation et la capacité d'adaptation sont, à ce titre, des enjeux prioritaires, notamment sur deux points : le rôle clé de la formation des femmes et des hommes qui conditionne leur adaptation aux besoins des entreprises, ce qui nous ramène à la qualité de l'emploi et à la nécessaire sécurisation des parcours professionnels et la qualité des relations sociales et donc du dialogue social,
- l'efficacité d'outils tels que les pôles de compétitivité, la Confédération Nationale de l'Industrie et ses comités stratégiques de filière permettant et bonifiant l'initiative. En y couplant le débat public, cela doit permettre de trouver les moyens de progresser vers une meilleure formation initiale et continue, un meilleur financement pour l'investissement et la recherche,
- le travail en filières industrielles et de définir les filières où la France et peut-être l'Europe, ont une position majeure avec des qualifications importantes : agroalimentaire, transport, numérique,... parce que c'est notamment le moyen de la cohérence

et de la mutualisation entre les différents acteurs d'un même secteur d'activité qui sont liés les uns aux autres de par leur intervention aux différentes étapes qui mènent de la matière première au produit fini puis à sa commercialisation. Quantifier l'avantage/coût de la réintégration des parties de production ou de service externalisées (exemple : pour les transports maintenance, relocalisation de l'assemblage des productions ; pour l'agro alimentaire maîtrise de la filière avec sécurisation des approvisionnements, de la transformation et de la commercialisation),

- d'inciter fortement donneurs d'ordres et sous-traitants à coopérer en vue du développement de projets innovants et de l'amélioration de la compétitivité. Les comportements visant à capter la valeur ajoutée au profit des donneurs d'ordres et des distributeurs devraient être entravés et sanctionnés,

- de sortir d'une industrie à la spécialisation mal différenciée, coincée entre le « haut de gamme » et le « bas coût », pour aller vers une montée en gamme, vers l'innovation et la productivité,

- de s'appuyer sur les acteurs locaux,

- de donner aux PME les moyens de leur développement afin qu'elles puissent devenir des acteurs importants de la structuration des bassins d'emploi,

- une politique d'anticipation agissant sur l'environnement des entreprises, fondée sur la définition de priorités stratégiques autour de secteurs ciblés (high-tech et matériaux, énergie, industries de la création, logistique, agro-alimentaire, horticulture et semences, sciences de la vie et santé, eau et chimie, « sièges sociaux »...), avec une focalisation sur l'amélioration de leur compétitivité grâce à une coopération tripartite entreprises-gouvernement-instituts de la connaissance,

- l'anticipation des mutations et l'accompagnement des transitions professionnelles, d'où l'intérêt des mesures contenues dans l'ANI du 11 janvier, en matière de GPEC ou d'accès des représentants des salariés aux éléments stratégiques des entreprises,

- la mise en œuvre à l'échelon européen d'un plan de relance de 2 points de PIB, comme le propose la CES. Ciblé sur l'industrie, ce projet a du sens et peut constituer une chance pour la France,

- un dialogue social renouvelé, facteur clé de réussite en matière de revitalisation industrielle.

Notes

Table ronde n°4

Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale

État des lieux

Pour l'UNSA, la pérennité de notre système de retraite est aujourd'hui clairement menacée, avec un déficit de 23 milliards d'euros, soit 1 point de PIB, à horizon 2020. Celui-ci est dû à un double phénomène :

- démographique, qui, dans un contexte d'allongement de la durée de la vie, conduit à déséquilibrer le rapport entre actifs et retraités,
- conjoncturel, avec la dégradation du marché de l'emploi qui fragilise les rentrées de cotisations.

L'UNSA est viscéralement attachée aux principes qui fondent notre système de retraite solidaire par répartition et à sa pérennité. Les sauvegarder est donc son principal objectif dans ce rendez-vous 2013. Cela passe par deux conditions :

- trouver les moyens financiers de combler le déficit,
- renforcer la crédibilité à long terme du système par répartition qui ne peut fonctionner sans acceptation sociale de toutes les générations.

Ne rien faire ou, ce qui revient au même, proposer l'impossible, amènerait inmanquablement au développement de la capitalisation, condamnant sans appel notre système de retraite avec des effets sociaux irréversibles qui toucheraient de plein fouet les plus défavorisés de nos concitoyens. L'UNSA se refuse à cette attitude irresponsable.

Dans un contexte de crise économique et sociale profonde, des efforts sont indispensables. Mais l'UNSA considère que, aussi importante soit-elle, la préservation de notre système de retraite ne saurait occulter les besoins des autres branches de notre système de protection sociale qui doivent également être garanties. Dans ce contexte où c'est bien dans le cadre général de la sauvegarde de la Sécurité Sociale qu'il faut traiter le problème des retraites, l'UNSA considère que, pour être compris et consentis, les efforts à faire doivent être socialement justes et équitablement répartis.

Ils doivent être effectués par tous salariés, pensionnés, du privé comme du public sans toutefois remettre en cause les principes de calculs des retraites du secteur public.

Ces efforts doivent trouver remède et aux problèmes structurels, et aux difficultés conjoncturelles. Au nom du principe-même de

la répartition basée sur un rapport entre vie active et retraite qui doit rester équilibré, l'UNSA considère que l'allongement de la durée de la vie ne peut être sans répercussions sur la durée de cotisation.

Pour que les efforts soient justement répartis, il est nécessaire de prendre en compte la pénibilité du travail qui entraîne une diminution de l'espérance de vie. Il faut donc commencer, pour les jeunes générations, le travail de traçabilité des périodes de travail pénible afin qu'elles donnent droit à un accès à la retraite dérogatoire au droit commun.

L'ajustement des cotisations n'est pas un sujet « tabou » pour l'UNSA. Pour autant, une augmentation de cotisation doit prendre en compte les situations des plus précaires ou des plus mal rémunérées.

Le maintien du pouvoir d'achat des retraités les plus démunis (par exemple ceux qui ne paient pas d'impôts sur le revenu) doit être préservé.

L'UNSA sera attentive à ce que les mesures prises soient justes et permettent de rapprocher les pensions des femmes et des hommes.

L'UNSA considère que toute décision concernant une augmentation de l'âge théorique de départ à la retraite serait injuste et n'aboutirait qu'à creuser encore plus les déficits de l'assurance chômage.

La gouvernance du système doit être améliorée pour permettre une visibilité à long terme garantissant la pérennité du système par répartition.

L'ensemble des mesures concernant notre système de retraite doit s'inscrire dans le cadre d'une politique concomitante visant à développer l'emploi qui reste le vrai vecteur d'équilibrage de notre système de protection sociale.

Ces principes généraux que l'UNSA énonce constituent une base de principe à ce moment du traitement du dossier. Ils tracent des contours précis et fermes, mais laissent ouvert un espace de discussions, d'autant plus important que nous n'avons pas à nous seuls les clés de résolution du problème.

Table ronde n° 5

Moderniser l'action publique pour conforter notre modèle de service public

La Conférence sociale de l'an dernier s'était attachée à la modernisation des services publics avec ses agents. Elle a abouti à un an de dialogue dans le cadre d'un agenda social très dense. Un an plus tard, un seul des trois axes présentés a donné lieu à un accord : celui de l'égalité professionnelle. L'impatience gagne les agents publics. Pour l'UNSA, il est temps d'apporter des réponses aux questions des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations.

Chacun s'accorde à dire que la France a mieux résisté à la crise grâce au service public. Le service public « à la française » est d'abord l'un des moyens d'assurer la garantie pour les citoyens de leurs droits et leurs libertés fondamentales. Il est ainsi un outil irremplaçable de cohésion sociale sur l'ensemble du territoire. Il est l'affaire de tous les citoyens, ce que rappelle également la Constitution. Cela qui se traduit par des garanties mises en place pour son fonctionnement (continuité, égalité et donc laïcité, adaptabilité). A l'UNSA nous y sommes très attachés. Le service public ne se résume pas à une prestation de services mais participe d'objectifs collectifs plus larges dont celui de la compétitivité et du développement économique.

Pour l'UNSA, il est indispensable que l'État ait une capacité non seulement d'action mais aussi d'anticipation et de prospective. Il doit aussi avoir une fonction de stratège, de régulateur, d'observateur mais aussi d'évaluateur y compris sur ce que font un certain nombre de collectivités territoriales.

L'UNSA est résolument contre un État minimal recentré sur les seules fonctions régaliennes. Au-delà des services correspondant aux fonctions de souveraineté de l'État qui doivent être assurées par des administrations publiques, doivent demeurer les services assurés essentiellement dans un contexte non marchand financés principalement par l'impôt (éducation, santé, sécurité sociale...).

L'élaboration des politiques publiques doit conduire à la définition des missions, de qui les met en œuvre et à quel niveau. A l'évidence le service public ne se résume pas au seul secteur public.

En revanche, s'il s'agit de politiques prises en charge par l'État, il doit s'en donner les moyens. C'est le sens d'un État stratège a contrario des politiques menées depuis dix ans.

Les coupes claires dans les budgets ont conduit à raboter les missions sans qu'il y ait eu de choix explicites. Faute de moyens on les abandonne petit bout par petit bout. Certaines aujourd'hui ne sont plus ou sont mal assurées. Cela a été particulièrement visible dans les directions départementales interministérielles (DDI) chargées du contrôle vétérinaire ou encore de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

De même, l'abandon progressif, par l'État, de certaines fonctions d'ingénierie (équipement, ATESAT, ADS...) ou d'expertise et de contrôle (contrôle hygiène sécurité dans les commerces de bouche...) pose aujourd'hui question.

Les moyens interrogent aussi le niveau des missions.

Leur diminution peut conduire à la remise en cause de l'accès universel aux services publics (maillage territorial) ou à une perte de qualité du service rendu : dans les deux cas, l'égalité de traitement entre les usagers est remise en question.

Pour l'UNSA, il est légitime que l'État évalue les politiques publiques et leur efficacité. En ce sens, la Revue Générale des Politiques Publiques (et non la révision qui n'avait plus qu'un argument strictement comptable) tout comme la Modernisation de l'Action Publique sont légitimes. Elles doivent alors couvrir tous les domaines, quel que soit l'opérateur qui les met en œuvre, et, si elles ne sauraient l'exclure, elles ne doivent pas se réduire à la seule question des coûts budgétaires.

Pour autant, il faut que les différents acteurs (agents publics, salariés, usagers) soient associés à l'évaluation. Tant au plan national qu'au plan local. Pour que cette participation ait du sens, il faut aussi que leurs représentants soient consultés, dès la publication des résultats, a fortiori, lors de la présentation des scénarios d'évolution envisagés.

Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Il n'est pas question, pour nous, de contester l'appartenance de la décision à la puissance publique (État ou collectivité). En revanche, son élaboration participe d'un processus qui doit

Table ronde n°6

Relancer l'Europe sociale

État des lieux

L'Europe est dans une situation très grave. Elle ne s'est pas relevée de la crise financière puis économique et budgétaire et maintenant sociale. Après une courte phase de relance, l'Europe s'est engagée obstinément dans des politiques d'austérité visant à diminuer, dans des délais excessivement courts, les déficits budgétaires et les taux d'endettement pour respecter les critères du Pacte de stabilité. Cette politique a échoué et le coût social est exorbitant. L'Union européenne et la zone euro sont en récession. Les coupes dans les finances publiques étranglent l'investissement. Malgré l'augmentation des impôts et taxes, les recettes des États sont inférieures aux attentes et exigent un nouveau tour de vis. Les pays déjà mal en point s'enfoncent dans la crise. Le chômage explose notamment celui des jeunes et des seniors, les salaires et les conditions de travail se dégradent, les inégalités et la pauvreté augmentent, l'exclusion se répand. En un mot, c'est le modèle social européen qui est remis gravement en cause. Le climat social et politique fait craindre le pire. Le rejet de l'idée européenne grandit.

Problématique

Pour l'UNSA, il n'y a pas de fatalité. Il est urgent de rompre cette spirale négative. Avec la Confédération européenne des syndicats (CES), l'UNSA revendique un changement de cap. Nous proposons un Contrat social pour l'Europe. Il est urgent de relancer l'investissement dans l'Union européenne (UE) pour retrouver le chemin de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale. L'UE doit être son propre moteur de croissance, elle est la première puissance économique et commerciale du monde. Elle ne doit donc pas compter sur les autres régions pour redresser la barre. Le changement de cap doit se traduire par la recherche d'un équilibre entre un important effort d'investissement communautaire et la maîtrise des dépenses publiques. L'UE doit investir pour un développement durable qui s'appuie sur l'éducation et la formation, la recherche/développement, l'innovation, les nouvelles technologies. Au lieu de se tourner sans cesse vers des réformes structurelles devenues synonymes de flexibilité et de précarité du marché du travail et de la protection sociale,

l'UE pour retrouver sa compétitivité doit parier sur les filières d'avenir créatrices d'emplois de qualité, car le maître mot est désormais l'Emploi. A cet égard, il est vérifié que les réformes négociées par les partenaires sociaux sont un gage de réussite pour l'avenir.

L'UE doit être capable, en mutualisant ses moyens, de favoriser l'émergence d'entreprises leaders dans leur domaine d'activité. Le principe de la concurrence ne doit pas rester un dogme qui handicape l'UE dans la compétition internationale. L'UE doit développer de nouvelles politiques communautaires notamment en matière d'énergie. L'UE doit être à l'avant-garde d'un nouveau modèle de développement et veiller à une transition juste qui ne laisse pas le social au bord de la route.

L'UE a besoin d'une plus grande intégration pour aller vers une Europe plus solidaire, vers une Europe plus politique. A un marché du travail européen doivent être associées des règles européennes et donc la consolidation de l'acquis social communautaire. Les normes sociales doivent faire l'objet d'autant d'attention que les règles du Pacte de stabilité.

Aujourd'hui, l'UE doit faire la preuve qu'elle apporte des solutions aux problèmes comme elle l'a fait par le passé. Si ce n'est pas possible ensemble alors il faut recourir aux coopérations renforcées. L'UE possède des marges de manœuvre que beaucoup d'Etats n'ont plus, notamment dans la zone euro avec la monnaie unique.

Propositions

L'UNSA propose la mise en œuvre du Pacte pour la croissance et l'emploi adopté en juin 2012 et son renforcement. Le délai entre la décision et la concrétisation est beaucoup trop long au point de discréditer la réponse européenne. Au-delà, un vaste plan d'investissement visant la croissance et l'emploi durables doit être engagé. 1 à 2% du PIB de l'UE devraient y être consacrés pour les infrastructures, l'éducation et la formation, la recherche-développement et l'innovation, la politique industrielle, la technologie climatique et les ressources renouvelables.

L'UNSA demande que la « garantie jeune » devienne réalité



PROPOSITIONS DE L'UNSA
Grande conférence sociale 2013
20 et 21 juin

