

Salaires : urgence de la mobilisation et de l'action

La hausse des salaires est plus que légitime

La période estivale est traditionnellement propice aux mauvais coups. Après les patrons - « voyous » de l'année dernière, voilà les patrons « maîtres chanteurs ». Le chantage à la fermeture devient un moyen de gestion pour obtenir, sous des formes diverses, une baisse des salaires. Il s'inscrit dans une logique de dumping social.

Au contraire, tout justifie un relèvement du niveau des salaires :

► depuis les années 1980, le partage de la valeur ajoutée (richesses créées dans le pays) s'effectue en faveur des profits, au détriment des salariés. La part des salaires a chuté de huit points. En contrepartie, la part des profits n'a fait que progresser. Actionnaires et dirigeants en ont largement bénéficié ;

► en un an, les actionnaires des quarante plus grandes sociétés françaises cotées en bourse (Cac 40) ont empoché 37 milliards d'euros de dividendes. Cela équivaut, sur un an, à une hausse de salaire de 150 euros par mois pour 20 millions de salariés !

La comparaison des coûts salariaux en France avec ceux de

pays moins développés n'a aucun sens. Elle ne tient compte ni des différences du coût de la vie, ni des différences de productivité (volume des richesses produites par rapport au salaire).

La productivité du travail en France se situe au tout premier rang mondial avant celle des Etats-Unis. Par heure travaillée, elle est supérieure de 24 % à la productivité moyenne dans l'ensemble de l'Union européenne à 15. Selon les Comptes de la nation, la productivité du travail dans l'industrie a augmenté de 3,8 % par an entre 1990 et 1995 et de 3,1 % par an entre 1995 et 2002. La courbe des salaires n'a pas suivi cette évolution.

Depuis 1993, les employeurs ont bénéficié de mécanismes d'allègements et d'exonérations de cotisations qui n'ont cessé d'augmenter : au niveau du Smic, le taux effectif de cotisations sociales supporté par les employeurs est passé de 30,2 % à 4,2 %, soit une baisse du « coût salarial » de 26 %.

En dix ans, le montant des cotisations ainsi transféré de l'entreprise sur le budget de l'État a été multiplié par 10, passant de 1,9 milliard d'euros en 1994 à plus de 20 milliards en 2004.

La pression patronale, pour faire baisser le pouvoir d'achat des salariés, est nocive pour l'écono-

mie comme pour la société : au contraire, les hausses de salaires d'aujourd'hui assurent la croissance et le développement de demain !

Plomber le niveau des salaires, c'est compromettre la consommation, c'est condamner les perspectives de développement d'activités nouvelles qui pourraient être source de création d'emplois, comme, par exemple, dans les services aux particuliers.

Nécessaire sur le plan économique, le relèvement des salaires est socialement indispensable.

Le niveau des salaires est au plus bas

Le nombre de salariés payés au Smic est anormalement élevé, traduisant une concentration des salaires au voisinage immédiat du Smic.

Le pourcentage de salariés au Smic est estimé à 14 % alors qu'il était de 8,2 % en 1994.

De plus en plus de salariés qualifiés ne gagnent que le Smic, sans réelles perspectives de carrière.

La faiblesse du niveau des salaires est encore accentuée par la précarité, le temps partiel imposé, les périodes de chômage. Le constat qu'est obligé de dresser le ministère du Travail lui-même est éclairant :

- ➡ le nombre de Rmistes est passé de 420 000 à 1 100 000 ;
- ➡ le nombre de ménages surendettés est chiffré à 1 500 000 et s'accroît de 165 000 par an.

Plus largement, l'écart se creuse entre les besoins pour mener une vie normale et le niveau des salaires qui ne suit pas l'évolution réelle du coût de la vie. Alors que l'Indice Insee fait état d'une hausse des prix de 2,4 %, indice d'ensemble sur un an (2 % hors tabacs), les dépenses courantes indispensables augmentent beaucoup plus : exemple : le fioul : + 30 % en un an et + 12,3 % pour l'ensemble des consommations énergétiques, transports : + 4,2 %, crèches : + 3,6 %, maisons de retraite : + 5,4 %. Idem pour les impôts locaux, les loyers auxquels il convient d'ajouter le tabac : + 29 %.

Les salaires vont être rognés par des dépenses nouvelles, notamment celles liées à la réforme de l'assurance maladie : hausse de la Csg et du Rds (calculés sur 97 % du salaire au lieu de 95 %), de remboursement de médicaments, forfait d'un euro par consultation, forfait hospitalier.

Le enjeu du Smic

Le chantage patronal pour faire baisser le niveau des salaires montre à quelles extrémités on pourrait arriver s'il n'y avait pas la garantie légale que représente le Smic.

D'autant plus que les garanties de salaires au niveau des branches sont de plus en plus inopérantes : 80 % des salaires minima des branches demeurent en dessous du Smic.

Or le patronat mène une offensive visant de fait à démolir le Smic en tant que minimum de salaire, avec comme objectif de faire financer par l'État un revenu minimum que l'employeur compléterait par un salaire d'activité (généralisant en somme le système du Rma).

L'attitude du gouvernement à propos de l'évolution du Smic en 2005 ne laisse pas d'inquiéter.

Alors que le relèvement du Smic horaire de 3,7 % qui doit intervenir au 1er juillet 2005, pour harmoniser le Smic horaire et les différentes Gmr a été fixé par la Loi Fillon de 2003, le Premier Ministre a froidement envisagé de se déjuger sous la pression du patronat, avant de faire de nouveau marche arrière.

La montée au créneau de Seillère contre le Smic nécessite la mobilisation de tous pour défendre cette garantie essentielle.

Nos objectifs

- ➡ Engager le plus largement possible la bataille pour les salaires et le Smic ;
- ➡ construire les revendications avec les salariés sur les bases

d'une réponse à leurs besoins : besoins pour vivre, qualification, déroulement de carrière, prise en compte de l'expérience, sujétions particulières liées à l'emploi, etc.

Nos repères revendicatifs sont connus :

- ➡ Smic à 1 400 euros ;
- ➡ salaires minima selon les niveaux de qualification :
 - ▶ Cap = 1,2 Smic,
 - ▶ Bac = 1,4 Smic,
 - ▶ Deug - Dut = 1,6 Smic,
 - ▶ Licence - maîtrise = 1,8 Smic,
 - ▶ Bac + 5 = 2 Smic,
- ➡ déroulement de carrière assurant au minimum le doublement du salaire ;
- ➡ remise à plat des mécanismes d'exonération et d'allègement des cotisations patronales ;
- ➡ indexation des salaires en fonction de l'évolution réelle du coût de la vie et prise en compte de l'évolution de la productivité du travail.

Réduction du temps de travail

Malgré ses défauts, le passage aux 35 heures est considéré par les salariés comme une avancée sociale que n'ont jamais acceptée le patronat et le gouvernement.

Un bilan contrasté

Si elles s'appliquent à l'ensemble des salariés de la fonction publique, la situation est différente dans le privé. Globalement, la durée effective du travail est passée dans les entreprises de plus de dix salariés de 38,6 heures en 1999 à 35,6 heures en 2004. Près de dix millions de salariés, soit environ les 2/3 des effectifs, sont aux 35 heures.

La situation diffère fortement selon la taille des entreprises :

- ➡ fin 2003, les 35 heures concernaient 8,6 millions de salariés des entreprises de plus de vingt salariés, soit 75 % des effectifs ;
- ➡ dans les entreprises de moins de vingt, ils ne sont que 1,2 million à en bénéficier, soit 22,2 % des effectifs.

Si en droit, la durée légale s'impose à toutes les entreprises depuis le 1er janvier 2002, les assouplissements du régime des heures supplémentaires ont permis à la majorité des Pme de ne pas réduire leur durée du travail.

De fait, elles ne touchent que :

- ➡ 19,8 % des salariés des entreprises de dix salariés ou moins ;
- ➡ 28,8 % des salariés des entreprises de dix à vingt salariés ;
- ➡ 48,2% des effectifs des entreprises de vingt à cinquante salariés.

Pourtant, au 1^{er} juillet 2005, le dispositif d'allègement des cotisations lié à l'origine à la réduction du temps de travail, s'appliquera de la même manière à toutes les entreprises.

L'effet emploi, certes insuffisant, est incontestable

Sur 310 000 entreprises recensées, les emplois créés ou préservés s'élèveraient à 475 000 ; la réalité se situant entre 385 000 et 400 000 (sources Dares et Insee).

L'intervention des salariés a joué un rôle décisif

Entre 1998 et 2002, il y a eu 212 accords de branches et quelques 100 000 accords d'entreprises et dans la quasi totalité, le salaire a été maintenu. Ce qui a fait dire à M. Gauthier-Sauvagnac que « *la phase de négociations 1998 - 2001 a été abominable dans les entreprises* »..

Le rythme de 30 000 accords par an est quatre fois supérieur au nombre d'accords habituels.

L'appréciation des salariés est majoritairement positive

60 à 70 % des salariés, selon les enquêtes, portent une appréciation positive sur la réduction du temps de travail, et 13 % une opinion négative.

Dans les entreprises où se sont conclus des accords, le taux de satisfaction est de 85 % chez les ouvriers, 92 % chez les cadres.

Les principales réserves portent sur les conditions de travail :

- ➡ 12,8 % des salariés estiment qu'elles se sont dégradées. Sentiment qui touche particulièrement les femmes et les emplois les moins qualifiés ;
- ➡ 18 % se sentent plus stressés.

Les attaques patronales et gouvernementales sont inadmissibles

Les salariés ont largement « payé » les 35 heures : extension de la flexibilité, travail au forfait, intensification du travail faute de recrutement suffisant.

Les entreprises ont d'ores et déjà bénéficié de gains de productivité estimés à 4 % selon l'Insee (1).

De plus, les mesures gouvernementales ont réduit l'impact de la réduction du temps de travail pour les entreprises :

- allègements de cotisations sociales considérables ;
- attribution d'un jour férié gratuit (la durée légale annuelle est repassée de 1 600 heures à 1 607 heures) ;
- augmentation du volume des heures supplémentaires et baisse de leur coût (contingent légal porté de 130 à 180 heures, taux légal des majorations réduit de 25 % à 10 %, report d'un an pour les Pme du décompte du contingent à partir de la 36^e heure, réduction du droit au repos compensateur, etc.).

Le chantage patronal actuel frise l'illégalité. Il vise à faire travailler plus pour imposer aux salariés une baisse de la rémunération du

travail, dans le seul but de réaliser des bénéfices plus importants (voir déclaration de Maryse Dumas, du 13 juillet 2004 : le chantage au licenciement doit être rendu illégal).

Nos axes revendicatifs relatifs à la durée du travail

Rien ne justifie une modification de la législation débouchant sur un allongement de la durée du travail ou davantage de flexibilité.

Par contre, des mesures réglementaires doivent être prises pour que la réduction du temps de travail soit effective partout et qu'elle s'applique aux salariés des petites entreprises. C'est une question de justice et d'égalité.

Les conditions de travail doivent être améliorées :

- créer des emplois pour assurer la réduction du temps de travail ;
- garantir aux salariés une meilleure maîtrise de leur

temps de travail et de leurs horaires (mise en cause des systèmes d'annualisation actuels) ;

- relever le taux de majoration des heures supplémentaires et réduction du contingent :
 - ▶ réduire les limites maximales de la journée de travail,
 - ▶ assurer deux jours de repos par semaine dont le dimanche,
- élargir la définition du temps de travail effectif : meilleure prise en compte des pauses, du transport, refus de tout système d'équivalence ;
- droit de retour au temps plein pour tous les salariés à temps partiel ;
- effacer les restrictions qui ont pesé sur l'évolution du pouvoir d'achat : retour à un Smic unique revalorisé à 1 400 euros pour 35 heures.

(1) Cité dans le Tome II du rapport parlementaire Novelli - Ollier d'avril 2004 - page 505.

L'emploi

Des mesures concrètes

L'emploi des jeunes

Tous les contrats de travail doivent viser l'intégration dans l'emploi stable. En conséquence, la finalité de ces types de contrats doit être le Cdi à temps plein.

Contrat d'apprentissage / Contrat jeune en entreprise

Le revenu du contrat d'apprentissage doit être rehaussé, tous les moyens d'accompagnement : déplacement, logement, restauration des jeunes doivent être effectifs. La formation des tuteurs doit être réelle et contrôlée. Le droit à la formation doit être effectif pour les jeunes en entreprise. Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent avoir l'obligation de consacrer 2 % de leurs effectifs à ces dispositifs.

➤ **Contrat unique d'insertion et contrat d'activité doivent être unifiés : il doit se substituer au Rma et concerner les secteurs marchands et non marchands :**

- ▶ le salaire minimum doit être le Smic tenant compte des garanties collectives en vigueur dans l'entreprise concernée,
- ▶ le temps de formation doit être intégré dans ce contrat,

- ▶ ce contrat doit déboucher sur une validation professionnelle et la pérennisation en Cdi,
- ▶ les entreprises doivent participer à l'effort d'insertion en prenant le relais des associations d'insertion afin de sortir de façon durable les salariés exclus du travail.

➤ **La précarité : l'emploi à temps plein à durée indéterminée ou statutaire doit être la règle d'embauche, dans une logique de reconquête de plein emploi.**

La responsabilité des donneurs d'ordres

Les élus et syndicats doivent :

- exiger un droit de regard des organisations syndicales sur les contrats commerciaux que passe le donneur d'ordre. La responsabilité de ce dernier doit être engagée socialement et juridiquement en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante ;
- exiger une clause de « mieux disant social » lors des passages de marché ;
- interdire la sous-traitance sur :
 - ▶ certaines activités liées à des risques industriels,

- ▶ en matière de déréglementation qui ne permet aucune vérification du respect des normes des formations des plans de prévention.

Les revendications sociales

- Les formations spécifiques doivent être prises en charges par le donneur d'ordre ; tout comme les habilitations particulières. Leur validation doit déboucher sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre ;
- les salaires, grilles de rémunération, primes et indemnités spécifiques doivent être rapprochés, ainsi que la sécurité, l'exposition aux risques et le suivi médical ;
- le temps de travail et les congés doivent être de même nature compte-tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordre.

L'emploi à temps plein doit être garanti par une réforme profonde du licenciement.

Par des mesures incitatives et contraignantes

- Égalité de traitement entre les précaires et les salariés permanents ;

- le recours aux contrats à durée déterminée doit être limité au remplacement des salariés momentanément absents de l'entreprise et non pour surcroît d'activité. L'avis préalable des comités d'entreprises ou des délégués du personnel consultés, doit être obligatoire dans le cas d'embauche de Cdd et d'intérimaires ;
- requalification immédiate du contrat en Cdi en cas de non respect de la législation concernant le travail intérimaire, le Cdd ;
- renforcement des sanctions pénales pour utilisation abusive de contrats précaires et renforcement des moyens de contrôle de l'inspection du travail ;
- l'assiette de cotisations sociales doit tenir compte de cette réalité en favorisant l'emploi stable et à temps plein.

Par voie législative

- Abrogation des dispositions légales favorisant le recours, par les entreprises, à des emplois précaires et à temps partiel subi.

Concernant l'intérim

- un emploi stable pour tous les intérimaires qui le souhaitent

(85 % des intérimaires désirent un Cdi) ;

- embauche obligatoire des intérimaires en Cdi après trois mois d'intérim dans l'entreprise utilisatrice sous le motif « surcroît d'activité » ;
- limitation de l'emploi intérimaire aux cas définis de façon législative et/ou conventionnelle (exemple : maladie, accidents du travail, congés, formation professionnelle ou syndicale, maternité etc.).

Les saisonniers

- la saisonnalité doit être clairement définie en terme de durée minimale de quatre mois et maximale de huit mois. Le contrat de travail doit inclure la garantie d'ouverture de droits comme le chômage total ou partiel et comporter une clause automatique de reconduction pour les saisons suivantes ;
- les garanties collectives dont ils relèvent doivent leur être appliquées. Les heures supplémentaires effectuées doivent être rémunérées intégralement ;
- le droit à une réelle protection sociale avec une caisse unique ou pivot pour un seul régime de protection sociale ;

➤ l'accès à la médecine du travail ;

- le renforcement des moyens de l'inspection du travail pour faire respecter la réglementation ;
- des conditions de logement décentes et accessibles ainsi que la gratuité des transports du logement au lieu de travail ;
- la reconnaissance des droits syndicaux inclus dans le Code du travail et les conventions collectives avec les moyens en locaux et matériels pour mener une activité syndicale vers les salariés saisonniers.

Combattre toutes les formes de travail dissimulé et illégal

Les politiques d'externalisation, de sous-traitance en cascade, d'abus de contrats précaires, d'utilisation sans contrôle de fonds publics, favorisent le travail illégal, et enferment les salariés concernés dans un sous-emploi sous-rémunéré avec des conditions de travail dégradées.

Ce constat renforce nos revendications concernant l'insertion, la précarisation, la sous-traitance, les fonds publics, avec le besoin de droits nouveaux et un syndicalisme reconnu dans les petites et moyennes entreprises.

Assurance - Maladie

Une loi votée mais très critiquée

La loi de réforme de l'assurance-maladie a été validée par le Conseil constitutionnel. Ce dernier n'a émis que deux réserves :

▀ il rappelle que l'ensemble des mesures financières de responsabilisation des assurés (forfait de 1 euro par acte, moindre remboursement en cas de non autorisation d'accès au dossier médical personnel ou de consultation d'un spécialiste sans passer par son médecin traitant) doit respecter le principe de la protection de la santé pour tous, inscrit dans la constitution de 1946 ;

▀ il rappelle la nécessité d'une modification de la loi organique de Sécurité sociale, préalable nécessaire au cadrage pluriannuel des dépenses d'assurance-maladie.

Le dossier n'est pas clos

*Une réforme qui ne répond pas
aux véritables enjeux posés
par l'évolution de notre système*

La hausse continue des dépenses de santé, en lien avec le progrès technologique et le vieillissement des populations, suppose en effet de revoir bien plus en profondeur le mode de financement et l'organisation du système. Cela

doit se faire dans une logique de renforcement du système solidaire de protection sociale. Le gouvernement a choisi une autre voie. Douste-Blazy annonce que si sa réforme ne suffit pas pour influencer sur les comportements, il mettra en place une franchise en fonction des ressources de chacun. Cela marquerait la fin de notre système solidaire.

*Tout n'est donc pas fini,
l'essentiel de la lutte reste à venir*

La publication des décrets, la réforme de la loi organique de Sécurité sociale et le projet de loi de financement qui en suivra, sont autant de rendez-vous de mobilisation à ne pas manquer.

Une loi adoptée qui ne répond pas aux enjeux posés

▀ En premier lieu, Douste-Blazy remet en cause, de façon insidieuse, le principe de liberté d'accès aux droits, sous couvert de la responsabilisation des assurés sociaux. L'instauration du forfait de 1 euro par acte est symbolique puisqu'il pénalise financièrement les malades (même si la loi limite cette majoration). Plus pernicieuse est :

▀ l'obligation, sous peine d'être moins remboursé, de désigner aux caisses d'assurance-maladie son médecin

traitant, de donner l'accès au dossier médical et de suivre strictement des protocoles de soins pour les affections longues durées (Ald),

▀ la logique de variation dans la prise en charge suivant le comportement de l'assuré. Au principe de l'égalité des droits se substitue celui du comportement de l'assuré, qui est fonction de son niveau de ressources,

▀ en second lieu, la réforme de la gouvernance marque :

▀ le renforcement du processus d'étatisation de la Sécurité sociale, avec un directeur de l'assurance-maladie nommé par l'Etat et détenteur de tous les pouvoirs, le rôle des conseils (et donc des organisations syndicales) se limitant à l'orientation et à la surveillance,

▀ la **privatisation**, par le recul du niveau de prise en charge du régime général, qui ouvre une brèche plus grande vers les organismes complémentaires, y compris les assurances privées. D'une part, la possibilité accordée aux spécialistes de pratiquer des dépassements d'honoraires lorsque l'assuré n'est

pas préalablement passé par son médecin traitant ouvre la voie à la liberté tarifaire, véritable aubaine pour les assurances privées. D'autre part, l'instauration du crédit d'impôt visant à aider à l'acquisition d'une complémentaire sera financée par les crédits d'action sociale des caisses primaires d'assurance-maladie. Autrement dit, ce sont les fonds de réserves destinés aux salariés, au titre de la solidarité, qui serviront pour

partie à subventionner les complémentaires (et dans le lot, les assurances privées) ;

► enfin, le financement de cette réforme est assuré essentiellement par les assurés sociaux :

- ▶ **indirectement** par le biais des déremboursements et de l'augmentation des tickets modérateurs,
- ▶ **directement**, par la hausse de la Csg pour les retraités et de l'élargissement de

l'assiette de la Csg pour les actifs.

Nous sommes donc face à une réforme qui va modifier profondément notre système de santé et soumise à des pressions financières. L'assurance-maladie risque de restreindre sa prise en charge aux « gros risques ». En parallèle, les complémentaires assureront les « petits risques » dans une logique de plus en plus assurantielle, avec une aide fiscale pour l'acquisition d'une complémentaire.

Retraite

La Cgt a décidé d'une nouvelle campagne sur la retraite :

- ➡ pour contester cette réforme qui baisse les droits et affaiblit notre système par répartition ;
- ➡ pour que les salariés pèsent à chaque étape de l'application de cette réforme ;
- ➡ pour faire progresser les solutions alternatives, en particulier pour un financement permettant un haut niveau de protection sociale.

Mesurons en cette rentrée ce que nos forces syndicales ont permis de développer sur ce sujet durant le premier semestre 2004 et tout ce qui reste à faire.

Niveau des pensions

Pour un salarié du privé (au salaire moyen Arrco 1 325 euros net en 2003 et 40 annuités) le taux de remplacement passe de 77 % en 2003 à 61 % en 2023.

Pour un fonctionnaire (en fin de carrière à 1 500 euros net en 2003), le taux de remplacement passe de 80 % en 2003 à 55 % en 2023 (sans régime additionnel).

La perte est conséquente, mais la sensibilité réelle à cette question est surtout réelle chez les salariés les plus proches de la retraite, en particulier chez les fonctionnaires durement sanctionnés par la

réforme, malgré une certaine période de transition.

Les plus touchés seront les plus jeunes.

Poursuivons le travail d'explication engagé avec des supports Cgt, mais aussi avec ceux réalisés en commun avec la Fsu et l'Unsa. La solidarité intergénérationnelle a besoin d'être pleinement restaurée car elle est le pilier des systèmes par répartition ; elle permet la permanence d'un partage des richesses plus favorable aux salariés retraités et actifs qu'au capital. En particulier il est nécessaire de revenir à une évolution des pensions basée sur celle des salaires.

Le droit à retraite à taux plein à 60 ans accessible à tous et des taux de remplacement élevés restent des objectifs revendicatifs incontournables pour l'ensemble des salariés.

Basses pensions

Le scandale d'un affichage d'un objectif d'un minimum à 85 % du Smic, alors que le mécanisme mis en œuvre ne le permet pas, est à dénoncer plus fort. En même temps, il nous faut porter la revendication de l'instauration d'un minimum de pension dans les régimes complémentaires et d'atteindre les 100 % du Smic (objectif qui était celui de la plateforme revendicative intersyndicale de janvier 2003).

Départs anticipés longues carrières

Le premier projet de décret a été un peu amélioré après les réactions de toutes les organisations syndicales, mais c'est toujours 2/3 des salariés qui se trouvent recalés par les conditions d'accès au dispositif. Pire ce sont les femmes qui ont le moins accès à cette mesure.

Au 30 juin 2004, seulement 72 800 salariés ont pu bénéficier du dispositif : on est loin.

Inégalités en défaveur des femmes

Elles sont amplifiées. La suppression de la bonification pour enfant dans la fonction publique est révélatrice.

L'appel des femmes qui n'acceptent pas d'être les grandes perdantes a été lancé début mars avec soixante signatures publiques. Le site Internet unitaire, ouvert pour soutenir cet appel a reçu 2 800 signatures et de nombreux témoignages. Il est possible d'aller au-delà d'autant que la question de la réforme des avantages familiaux revient à l'ordre du jour.

Pensions de réversion

La condition de ressources définies par le projet de décret du mois de juin vise à exclure de la

pension de réversion du régime général de nombreux veufs et veufs. Cette condition serait vérifiée chaque année et prendrait en compte le montant des pensions de réversion des retraites complémentaires, ce qui n'était pas le cas antérieurement. L'ensemble des organisations syndicales n'a pas admis une telle régression.

Le décret qui devait être publié le 1^{er} juillet ne l'a été que le 25 août. La condition de ressources et son niveau subsistent, mais une période de transition est introduite jusqu'au 1^{er} juillet 2006 : les pensions complémentaires de réversion ne seront pas prises en compte dans les ressources. Aux salariés actifs et retraités d'exiger la pérennité de cette condition.

Epargne retraite

Ce n'est pas de la retraite, mais une rente issue d'une capitalisation. Le risque est supporté par le salarié et le rendement est faible au regard de celui que permet la répartition. Mais les banques et assurances font tout pour amener les salariés à se tourner vers de tels produits, arguant de la baisse effective car programmée, des droits à la retraite par répartition (Balladur puis Fillon).

Droit à l'information

Celui-ci se met en place avec une coordination entre régimes de retraite, mais l'échéancier de la mise en œuvre d'un accès à une évaluation précise de l'ensemble des droits est trop étalé dans le temps (2007). Chaque salarié doit pouvoir mesurer objectivement le taux de remplacement dont il disposera en retraite.

Reconnaissance des pénibilités

Les négociations interprofessionnelles sur ce thème, prévues dans la loi du 21 août 2003, ne sont pas encore engagées. Exigeons-les, en particulier avec les salariés des professions les plus concernées et surtout revendiquons que soient traitées de façon conjointe l'amélioration des conditions de travail avec un emploi qui respecte la santé de chacune et chacun et des mesures de réparation avec des départs anticipés en retraite pour les salariés usés par le travail.

Financement et emploi

Une réforme faite soi-disant pour « sauver notre système de retraites » réalise le tour de force

de baisser les droits et de faire passer en un an le régime général de retraite (Sécu) d'une situation d'excédent à un déficit qui serait d'un milliard d'euros pour 2004.

La raison en est essentiellement un financement insuffisant : la masse salariale sur laquelle sont assises les cotisations ne progresse quasiment pas alors que la valeur ajoutée augmente (croissance de 2,5 % du Pib).

C'est bien une réforme de ce financement dont nous avons besoin. Il s'agit de favoriser l'emploi à l'inverse de la croissance actuelle qui se fait sans création d'emploi.

Voilà donc un ensemble de perspectives revendicatives sur la retraite, mais aussi en lien avec les autres sujets qui concernent directement chaque salarié.

La garantie de l'emploi concerne autant les jeunes pour lesquels l'accès à l'emploi stable reste extrêmement difficile, que les salariés les plus âgés, qui au travers des politiques d'entreprise et des restructurations se trouvent exclus du travail. La solidarité de tous les salariés est à développer pour le rapport de forces.

La démocratie sociale

Les enjeux de l'offensive de recul social

La loi du 4 mai 2004 sur le Dialogue social (1) vient à peine d'être votée que déjà les directions de Bosch, Perrier, Doux, Sadiver et d'autres, montrent l'usage que le patronat entend faire de la négociation : pratiquer le chantage à la délocalisation, à la fermeture et au licenciement pour imposer des reculs sociaux.

Plus largement, il s'agit de faire pression sur tous les salariés pour étouffer toute velléité revendicative, faire croire à l'impossibilité de toute avancée sociale et faciliter ainsi l'entreprise de casse des garanties collectives.

Sont visés :

- ▀ la durée légale du travail à 35 heures : le gouvernement affirme ne pas toucher à cette durée légale, mais il veut ôter à cette garantie son efficacité :
- ▀ en facilitant le recours aux heures supplémentaires et en les exonérant de cotisations sociales,
- ▀ en créant la possibilité de déroger aux 35 heures au niveau du contrat de travail

(contrat sur 42 heures, par exemple),

En même temps, la dénonciation des accords Rtt par le patronat vise clairement à faire baisser les salaires, alors même que les profits progressent :

- ▀ les restructurations : un projet de loi interviendra à la fin de l'année 2004, après la négociation interprofessionnelle. Il pourrait déboucher sur la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits de méthode, leur permettant d'écarter l'application de toutes les garanties légales relatives aux procédures de licenciements économiques ;
- ▀ la simplification du Code du travail pour les Pme (suite du rapport de Virville).

Pour autant le patronat est loin de pouvoir tout se permettre :

- ▀ les violentes attaques contre les acquis mordent le trait par rapport à la légalité. Elles peuvent être combattues. On peut même considérer que les accords arrachés sous la menace du licenciement sont sans valeur. En effet, en droit le consentement obtenu sous la menace est vicié et le contrat ainsi conclu est nul ;

▀ dans les faits de tels accords ne résistent pas à l'action revendicative.

Notre objectif : affirmer l'illégalité du chantage à l'emploi et interdire toute perte d'emploi liée au refus d'un recul social.

Il faut redonner du sens à la négociation

- ▀ Gagner partout l'application de la règle majoritaire pour la conclusion d'accords :
- ▀ la loi du 4 mai 2004 généralise le droit d'opposition qui permet aux organisations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles d'anéantir un mauvais accord.

C'est dire l'importance nouvelle des élections CE / DP, avec l'idée de conquérir la majorité pour pouvoir s'opposer efficacement aux tentatives d'utiliser la négociation pour imposer des reculs.

Mais le droit d'opposition ne saurait suffire.

Notre objectif : gagner dans les branches l'application du principe majoritaire :

(1) Références à consulter sur la loi du 4 mai 2004 : *Le Peuple* n° 1595 du 2 juin 2004 ; *Nvo* du 21 mai 2004 ; *Rpds* n° 710 de juin 2004.

► Quel que soit le niveau de la négociation, un accord doit, pour être valable, être signé par des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix aux élections professionnelles.

Pour ce faire, des élections doivent être organisées au niveau des branches, permettant aux salariés de toutes les entreprises de s'exprimer.

► Imposer le respect du principe de faveur.

La loi du 4 mai permet désormais aux entreprises de conclure des accords moins favorables que les accords de la branche.

Notre objectif : mettre ce dispositif en échec. Actuellement il ne peut s'appliquer aux conventions en vigueur. Les accords d'entreprise visant à imposer des reculs par rapport à la branche restent donc illicites. Pour l'avenir, toute négociation de branche devra préciser que l'accord garde un caractère impératif.

► Gagner l'intervention des salariés dans la négociation. Ni l'initiative, ni le contenu de la

négociation n'appartiennent aux patrons.

La négociation est le droit des salariés à discuter de leurs conditions d'emploi, de travail, de leurs garanties sociales, c'est-à-dire de leurs revendications !

Notre objectif : consulter les salariés à toutes les étapes de négociation :

► élaboration des revendications,

► déroulement de la négociation,

► conclusion et éventuelle signature, étant précisé qu'un accord est le résultat d'un rapport de forces à un moment donné. Il ne met pas fin à la démarche revendicative.

Le rapport de forces : élément décisif

► Le droit à la négociation est intimement lié à la syndicalisation. L'existence d'une section syndicale dans l'entreprise impose à l'employeur l'obligation de négocier. Les études du ministère du Travail montrent que l'im-

plantation syndicale est synonyme de meilleurs salaires, de meilleures conditions d'emploi et de travail ;

► la négociation est indissociable de l'action revendicative. En 2003, 61 % des conflits du travail ont débouché sur des succès revendicatifs totaux (13,4 %) ou partiels (47,5 %). 10 % ont abouti à l'ouverture de négociations.

Notre objectif : à partir de ces éléments, débattre et proposer la syndicalisation.

La syndicalisation indispensable à l'action

La grande majorité des actions est l'initiative syndicale. Alors que la grande majorité des entreprises est dépourvue de syndicats, les actions déclenchées par les salariés seuls ne représentent que 20 % des conflits.

La Cgt la plus combative : la Cgt seule est à l'initiative de 37 % des actions, la Cfdt de 13 % et Fo de 4 % (2).

Rappel : les 12 et 13 octobre 2004 : deux journées d'études sur « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative » à Bobigny.

Les inscriptions sont à renvoyer à La Cgt, espace Revendicatif, activité Garanties collectives - Salaires, case 6-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex.

(2) Bilan de la négociation collective 2003 - ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Quelle politique industrielle pour un nouveau régime de croissance ?

Trois constats majeurs s'imposent

- Le taux d'emploi est extrêmement faible en France : sur 100 personnes en âge de travailler, 62 personnes seulement ont un emploi. Il tombe à 47 pour les jeunes de moins de 25 ans et à 32 pour les personnes de plus de 50 ans ;
- le sous-emploi demeure massif : aux 2,5 millions de chômeurs officiellement recensés, il faut ajouter autant de personnes qui se trouvent, soit dans des situations de précarité (temps partiel imposé, intérim...) ou sont exclues du marché du travail ;
- le taux de croissance économique reste particulièrement faible en France : 0,4 % en 2003, probablement 2,5 % en 2004. Cette faiblesse saute aux yeux en comparaison avec les tendances historiques et aussi avec les performances des principaux concurrents et des pays émergents.

Dans le cadre du processus de Lisbonne, la France s'est fixée comme objectif de porter le taux d'emploi à 70 % à l'horizon 2010. Cela signifie qu'il devrait augmenter au moins de 2 % par an. Or, l'emploi total a diminué en 2003 et les perspectives de 2004 ne sont pas encourageantes.

La chasse à la rentabilité affaiblit notre potentiel de croissance

Une injustice sociale qui pèse sur la croissance :

- une modeste progression du pouvoir d'achat des salaires : en 2003, le pouvoir d'achat du salaire moyen a quasiment stagné, et l'indice des traitements dans la fonction publique a reculé de 1,3 % en terme du pouvoir d'achat ;
- tout le monde n'est pas logé à la même enseigne :
 - l'évolution des rémunérations des patrons des sociétés les plus grandes cotées à la Bourse de Paris (Cac 40) a augmenté, en moyenne, de plus de 16 % au cours des deux dernières années,
 - les actionnaires du Cac 40 ont encaissé 37 milliards d'euros de dividendes en 2003,
 - la part des profits dans la valeur ajoutée augmente depuis vingt ans pendant que celle des salaires a diminué d'environ de 10 %.

Les choix de politique économique intensifient ces tendances :

- pour accroître leur rentabilité, les entreprises tendent à privilégier les placements financiers aux investissements productifs. Ces derniers sont en hausse cette année, mais après deux ans de recul important. Ils ont diminué de 2,2 % en 2003 et de 2,8 % en 2002. L'emploi et la croissance économique s'en trouvent pénalisés ;
- Les contraintes européennes pèsent lourdement. L'objectif de réduction des dépenses publiques et sociales paralyse la politique budgétaire. La stabilité des prix comme le seul objectif de la politique monétaire, réduit les marges de manœuvre.

Les choix du gouvernement aggravent la situation :

- les allègements fiscaux et la baisse de l'impôt sur le revenu profitent aux plus riches et ne permettent pas d'augmenter la demande de consommation ;
- les exonérations des cotisations sociales patronales ne profitent pas aux chômeurs. Les entreprises les encaissent sans créer d'emplois stables.

D'autres handicaps s'y ajoutent :

- la France prend du retard technologique et le discours sur la désindustrialisation n'est pas fondé ;

- ➡ le contribution du système financier et notamment des banques au développement de l'activité économique reste faible ;
- ➡ les privatisations réduisent les moyens d'intervention publique directe dans l'économie.

Etablir un nouveau régime de croissance

Le nécessaire développement social

La réponse aux besoins immédiats et ceux d'avenir sont le meilleur moyen d'améliorer notre potentiel de croissance et d'en assurer la pérennité.

Trois impératifs sont à respecter :

- ➡ forger un nouveau type de productivité fondée sur la promotion des capacités humaines ;
- ➡ avoir une vision à long terme et articuler les préoccupations qui s'expriment dans notre pays avec celles des autres peuples ;
- ➡ poser la question de la finalité de l'activité économique et celle de l'entreprise. Est-elle le lieu de création de richesses pour répondre aux besoins sociaux et économiques ou un outil pour créer de la valeur boursière pour les actionnaires ?

L'indispensable développement de l'appareil productif :

- ➡ établir un maximum de synergies entre les unités existantes

et celles qui doivent être créées, notamment au niveau des bassins d'emplois ;

- ➡ développer la recherche-développement et les services de qualité ;
- ➡ revoir les liens entre les activités productives, les universités et les centres de recherche ;
- ➡ arrêter les privatisations et développer et améliorer l'efficacité des services publics et des entreprises publiques.

Le primordial développement des capacités humaines

- ➡ Assurer une formation tout au long de la vie active au travers une alternance emploi-formation ;
- ➡ reconnaître les qualifications par la hausse des salaires ;
- ➡ sortir de la « modération salariale » ;
- ➡ établir de nouveaux droits pour les salariés :
 - rééquilibrer les rapports dans les entreprises qui, actuellement, attribuent les pleins pouvoirs au seul employeur,
 - donner des moyens, aux salariés, pour intervenir dans les choix de gestion des entreprises. C'est indispensable pour responsabiliser les entreprises et particulièrement les grands groupes vis-à-vis des territoires et de leurs sous-traitants...

Mobiliser les ressources financières

- ➡ passer d'une logique d'assistance à celle du développement des activités, du développement solidaire des territoires ;
- ➡ faciliter l'accès aux crédits bancaires, notamment pour les Pme. Deux pistes sont à explorer :
 - établir un pôle public financier autour de la Caisse des Dépôts, des Caisses d'épargne, de La Poste,
 - créer des fonds régionaux pour l'emploi et le développement.

Concevoir des mécanismes d'incitation sociale pour les entreprises

- ➡ réforme du système des cotisations sociales : pour inciter les entreprises à créer des emplois et à augmenter leurs efforts pour améliorer les qualifications et les rémunérations. Trois pistes peuvent être explorées :
 - passer d'une logique qui conduit les entreprises à réduire leur masse salariale pour cotiser moins, à une autre dynamique, qui les encourage au contraire à augmenter leur masse salariale,
 - moduler les taux de cotisation en tenant compte de la structure de la valeur ajoutée et des différences secto-

rielles : les secteurs à forte masse salariale devraient cotiser relativement moins que ceux dont la masse salariale représente une part plus faible de la valeur ajoutée,

- ▶ à l'intérieur de chaque secteur, moduler le taux de cotisation en fonction de la politique sociale (emploi, salaire) des entreprises : une entreprise qui augmente sa masse salariale par rapport à sa valeur ajoutée cotiserait relativement moins,
- ▶ réforme de la fiscalité des entreprises (impôt sur les sociétés, taxe professionnelle...);

Amélioration de l'efficacité des aides publiques :

- ▶ instaurer des mécanismes permettant aux élus et aux représentants des salariés d'intervenir dans l'orientation et l'évaluation de l'usage des aides,
- ▶ sanctionner les entreprises qui profitent des aides et qui licen-

cient, délocalisent, externalisent...

Nécessite d'intervenir aux niveaux européen et international en passant par la région

- ▶ La politique monétaire de l'Union européenne doit au moins viser le plein emploi et l'accroissement de la croissance potentielle ;
- ▶ il faut remplacer le pacte de stabilité et de croissance actuel par un autre qui articule la discipline budgétaire, la croissance économique et l'emploi ;
- ▶ il faut revoir la nature des coopérations européennes :
 - ▶ coordonner et harmoniser les politiques dans pour éviter la concurrence sociale et fiscale, pour établir une politique de recherche-développement, une politique industrielle, une politique commerciale,
 - ▶ la coopération entre les firmes industrielles et de services, sous diverses

formes est indispensable pour établir de telles synergies, notamment au niveau régional. À cet égard, les entreprises publiques et les services publics pourront jouer un rôle déterminant. Les privatisations s'y opposent,

- ▶ la France et, plus largement, l'Union européenne doivent intervenir dans les instances internationales pour modifier les déséquilibres qui pénalisent l'emploi, la croissance économique et le développement social. Il s'agit notamment de trois domaines :
 - ▶ accords commerciaux équilibrés permettant de préserver l'activité et l'emploi,
 - ▶ respect et promotion des normes sociales et environnementales en instaurant et/ou renforçant les mécanismes de contrôle des firmes multinationales,
 - ▶ coordinations internationales pour stabiliser les taux de change et prévenir les mouvements spéculatifs.

Fonds d'action pour l'emploi et le développement des territoires

La création des Fonds d'action pour l'emploi et le développement des territoires (appelés aussi fonds régionaux) s'inscrit dans une démarche globale visant à établir un nouveau régime de croissance nécessaire pour répondre aux besoins immédiats et futurs de nos concitoyens.

Cette proposition vise à impulser au niveau local et régional le développement d'activités et d'emplois à partir des projets dans une optique de coopération et de solidarité à deux niveaux : d'une part entre territoires, d'autre part entre les entreprises et leur lieu d'implantation.

Cette proposition vise cinq objectifs :

- ▀ favoriser les mises en synergie et les projets locaux ;
- ▀ favoriser la coopération entre entreprises ;
- ▀ favoriser la solidarité entre les entreprises et les tissus économiques locaux ;
- ▀ favoriser un usage transparent des aides financières publiques accordées aux entreprises ;
- ▀ rendre plus efficaces des péréquations en faveur du financement de l'emploi et des activités.

Mission des fonds

Ces fonds auraient pour mission d'appuyer la création d'emplois (incluant les formations éventuelles) et d'activités. Il s'agirait notamment du financement de **projets concrets** de création, et éventuellement de sauvetage, d'activités et d'emplois, en particulier avec les Pme - Pmi, et cela sur des dossiers évalués contradictoirement et dûment contrôlés.

Ressources financières des fonds

Les fonds auraient trois sources de financement :

- ▀ redéploiement d'une partie des aides à l'emploi après évaluation contradictoire des dispositifs actuels. Certaines aides européennes de même nature pourraient y être intégrées notamment sur décision régionale ;
- ▀ affectation d'une partie ou de la totalité d'un ou de plusieurs impôts locaux à cette fin ;
- ▀ mobilisation de l'épargne, y compris l'épargne salariale.

Une partie de l'épargne contractuelle (livret A...) pourrait être utilisée pour financer les fonds. Pour orienter l'épargne vers les fonds, des mesures incitatives et notamment les incitations fiscales sont envisageables. À cette fin, il faut

modifier les dispositifs actuels encourageant surtout l'orientation de l'épargne vers les produits financiers.

La mobilisation et l'usage de l'épargne ne peuvent pas se réaliser dans une optique uniquement régionale. Rester dans un cadre uniquement régional pourrait conduire à perpétuer les différences qui existent actuellement entre régions : les régions plus prospères disposeraient en principe d'une épargne plus abondante ; les régions moins prospères ne disposeraient pas de suffisamment de fonds pour réaliser leurs projets de développement.

Des mécanismes de péréquation sont nécessaires pour éviter de tels risques. Ces mécanismes pourraient s'appuyer sur des **indicateurs sociaux locaux** élaborés à partir d'un ensemble de facteurs :

- ▀ la structure de la population ;
- ▀ le niveau du chômage et de sous emploi ;
- ▀ la structure de l'emploi et notamment le taux d'emploi des jeunes et des seniors ;
- ▀ le niveau des études des habitants ;
- ▀ l'étendue des services publics locaux...

Les péréquations basées sur de tels indicateurs seraient mieux à même de réduire les inégalités.

Modalités d'intervention

Ces fonds pourraient intervenir de trois façons :

- ▀ accorder des aides ;
- ▀ accorder des crédits à taux réduit et/ou faciliter les conditions des prêts bancaires ;
- ▀ éventuellement, apport en fonds propres.

Les engagements financiers de ces fonds pourraient être confiés à la Bdpme, à la Cdc et plus largement à un **pôle financier**

public qui pourrait être constitué autour de la Caisse des dépôts, des Caisses d'épargne et de la Poste, sur la base des orientations du conseil d'administration de chaque fonds régional.

Gestion des fonds

Ces fonds devraient être gérés démocratiquement et dans une transparence totale. La gestion des fonds pourrait être assurée par un conseil d'administration comprenant : l'État, les élus locaux, les représentants des entreprises et des activités économiques, et les représentants des salariés.

Le conseil d'administration serait responsable de la détermination des orientations du fonds, des cri-

tères d'intervention, des modalités d'évaluation et de contrôle...

Les dossiers de financement devraient être soumis pour avis au CE de l'entreprise bénéficiaire (à défaut aux DP). Il en est de même en ce qui concerne l'évaluation et le contrôle éventuel d'usage des fonds.

Relations avec les autres institutions

Le réseau d'information de la Banque de France et les services du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et de l'Insee pourraient avoir un rôle de conseil et d'étude auprès de ces fonds.

Les exonérations de cotisations sociales ne servent pas l'emploi

Des exonérations sociales pour quoi faire ?

- ▀ Elles représentent en 2004 un coût total de 20,6 milliards d'euros ;
- ▀ 85 % de ces exonérations sont compensés par le budget de l'État et le reste par les autres administrations.

L'objectif affiché est de rendre le travail « moins cher » pour les entreprises.

Le patronat et les libéraux prétendent que le faible taux d'emploi et la persistance du chômage sont dus aux coûts élevés du travail, surtout en ce qui concerne les personnes réputées non qualifiées.

Ils considèrent que cela détériore la compétitivité de notre économie.

La France n'a pas un problème de coût du travail

- ▀ Le coût de main d'œuvre doit être mis en relation avec la productivité et la qualité du travail ;
- ▀ ainsi, le coût relatif de la main d'œuvre dans l'industrie est inférieur à la moyenne de l'ensemble de l'Union européenne à 15. Il est plus bas en France qu'en Allemagne et même qu'en Grande-Bretagne.

Ces réalités expliquent l'existence d'un solde positif de notre commerce extérieur de marchandises depuis une vingtaine d'années.

Des exonérations fort coûteuses :

- ▀ l'estimation la plus optimiste chiffre à 300 000, le nombre de ces emplois créés ou « sauvés ». C'est extrêmement faible ;
- ▀ en acceptant ce chiffre, fortement contesté par les experts, on arrive à un **coût total de 5 500 euros mensuels par emploi, soit cinq fois le Smic mensuel**. C'est exorbitant, surtout parce que les personnes concernées ont souvent des emplois précaires rémunérés aux environs du Smic.

Un raisonnement idéologique et contre productif

Cette politique d'exonérations :

- ▀ vise à réduire le coût du travail non qualifié, autrement dit, elle incite les entreprises à multiplier les emplois peu qualifiés ;
- ▀ satisfait les entreprises qui en profitent pour embaucher des personnes relativement plus qualifiées, car ce ne sont pas les personnes non qualifiées, censées être les principaux bénéficiaires de cette mesure, qui reçoivent ces aides ;
- ▀ tire l'ensemble de l'échelle des salaires vers le bas et renferme

l'économie française dans la modération salariale. Ce qui pèse sur la demande de consommation et donc sur l'investissement, la croissance économique et l'emploi.

En définitive, c'est une politique qui cherche une sortie par le bas du problème du chômage.

Rendre les aides plus efficaces

La Cgt ne nie pas la nécessité des aides pour l'emploi et la formation.

Trois séries de mesures sont indispensables :

- ▀ mettre à plat de l'ensemble des aides, des abattements et des exonérations dont bénéficient les entreprises car en plus des exonérations sociales, les entreprises profitent aussi d'exonérations fiscales et d'aides des collectivités territoriales ;
- ▀ Instaurer des mécanismes de contrôle public et social des aides ;
- ▀ affecter une partie de ces aides aux fonds régionaux pour financer des projet de développement de l'activité et de l'emploi au niveau des territoires.

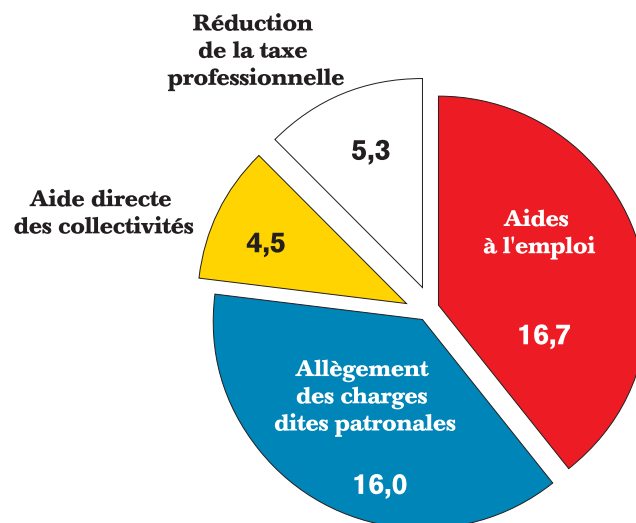
Quelques chiffres

Coûts des exonérations des cotisations sociales patronales (2004, en millions d'euros)

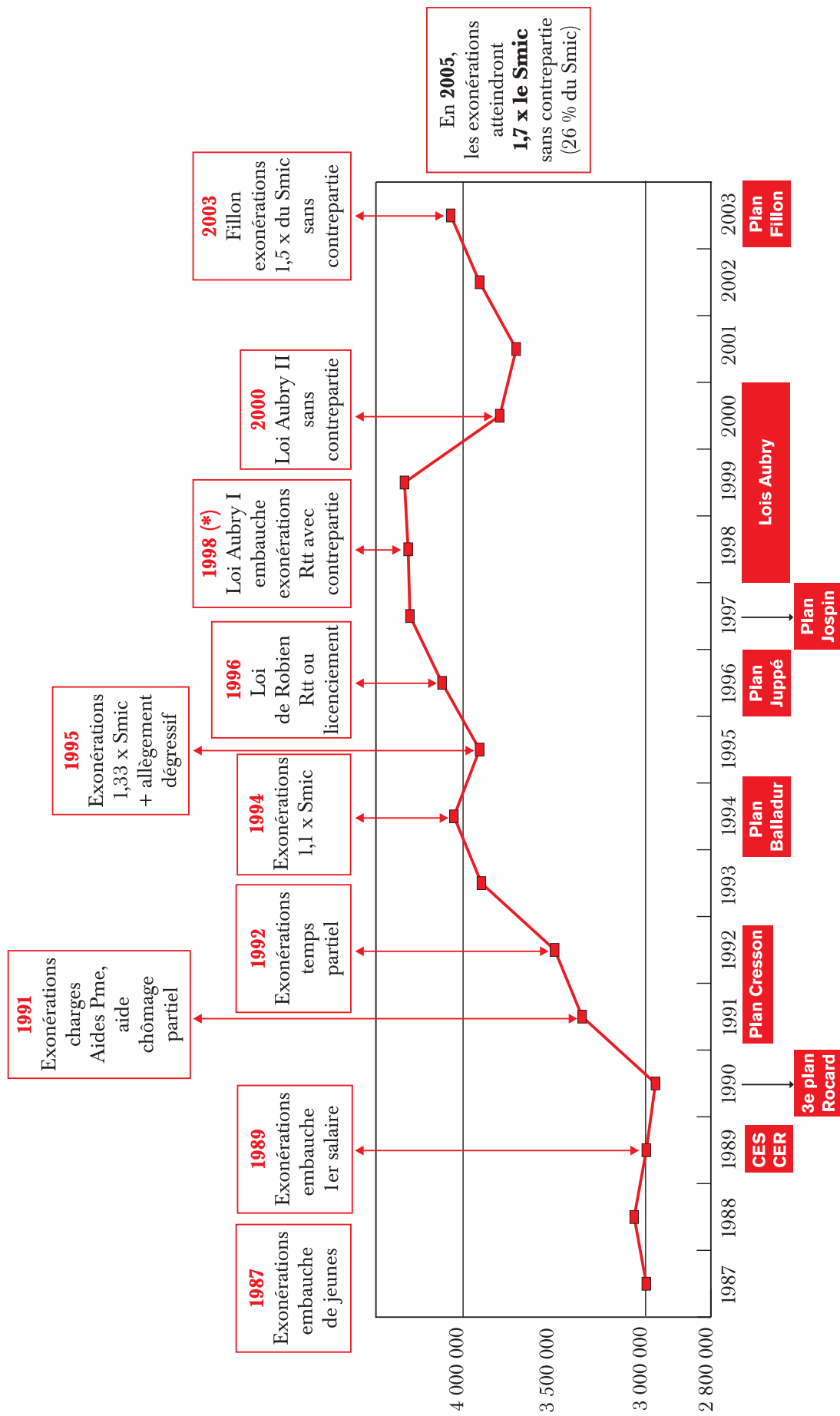
	Mesures	Montant
Mesures générales (création d'emploi, RTT)	Allègement Aubry I	951
	Dispositif Robien	332
	Dispositif Fillon	14 832
	Temps partiel	181
	Autres	164
	Sous-total	16 461
Mesures en faveur du public particulier	Contrat initiative emploi	118
	Contrats d'apprentissage	648
	Contrat de qualification	360
	CES/CEC	641
	CRE	18
	Associations intermédiaires	68
	Autres	113
Sous-total	1 963	
Mesures en faveur des zones géographiques	Loi d'orientation pour l'Outre-mer	748
	Exonérations ZFU	290
	Zone franche Corse	11
	Création d'emplois en ZRR	23
	Création d'emplois en ZRU	9
	Sous-total	1 078
	Emploi à domicile	1 140
	Total	20 649

Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS), 2004.

Fonds publics accordés aux entreprises (en milliards d'euros, 2001)



20 milliards d'euros d'exonérations de cotisations pour combien de créations d'emplois ?



On peut constater que la période 1999 - 2001 a bénéficié d'un taux de croissance et d'embauche lié à la loi Aubry I : 2 millions d'emplois créés, dont 300 000 estimés dus à la Rtt.

(*) L'effet emploi se répercute sur la courbe avec un certain décalage (dû aux négociations, puis aux mesures de recrutement).

Source : chiffres du chômage, Unédic.