



RDV 2022

**UN EMPLOI POUR TOUS,
UN TRAVAIL DIGNE
POUR CHACUN**

Usines réduites au silence, avions cloués au sol, théâtres, musées, magasins et restaurants fermés, rues désertes, économie mondiale à l'arrêt. Il aura fallu une pandémie mondiale, des millions de morts, la menace d'un drame plus grand encore, pour nous ramener à l'essentiel : le primat de la vie sur l'économie.

Dans cette crise inédite, qui pourrait en préfigurer bien d'autres, chacun a pu mesurer les impasses d'un modèle économique aux pieds d'argile, perclus de malfaçons, menacé par l'injustice et la démesure et, en définitive, par la précarité économique, sociale et écologique où nous a entraînés l'ère néolibérale.

Nous avons touché du doigt les limites d'un monde tel qu'il a prévalu jusqu'à aujourd'hui.

Mais la crise a aussi révélé le meilleur de nous-mêmes : des soignants mobilisés sans relâche, portant héroïquement à bout de bras un hôpital public à la peine, des premiers de corvée — caissières, éboueurs, livreurs — projetés au front pour tenir le pays debout, sortant ainsi de l'ombre dans laquelle les avaient tenus une société aveugle à tant de métiers pourtant si indispensables, des chercheurs du monde entier accomplissant le miracle de mettre au point dans des délais records un vaccin pour combattre le virus, à force d'un travail acharné guidé par la foi dans le progrès, des ouvriers des industries agro-alimentaires à la tâche pour que jamais ne nous guette la pénurie. Dans cette crise de nos vulnérabilités, comme une revanche sur l'individualisme qui rongait nos sociétés, nous n'avons jamais eu tant besoin, ni tant pris soin, les uns des autres...

Les leçons de cette pandémie sont nombreuses, alors que s'agitent déjà les artisans intéressés d'un « retour à la normale » et qu'au « quoi qu'il en coûte » succède la question pleine de menaces et de sous-entendus du « qui va payer ? ». Il n'est pourtant pas temps de revenir sur les aides massives à nos entreprises, ni sur le chômage partiel, pourtant essentiels au grand virage qui s'annonce. Nous ne

sommes pas seulement appelés à sortir d'une crise qui n'a donné à voir qu'une part d'elle-même et menace les plus fragiles d'entre nous du chômage, de la précarité, de la pauvreté, mais également à changer de modèle, sans oublier personne sur le bord de la route et sans sacrifier l'avenir au présent. Un modèle respectueux de l'homme et de son environnement, reconsidérant nos valeurs et nos priorités, soucieux de justice.

L'homme est pour nous le point de départ et le point d'horizon d'un modèle mis au défi d'une transformation en profondeur donnant à chacun un sens à son existence, lui permettant de vivre dans la dignité d'un travail de qualité, justement rémunéré et mis au bénéfice d'une économie durable.

Nous croyons, particulièrement, depuis la révolution industrielle, à la centralité du travail dans nos sociétés comme dans la vie de chacune et chacun d'entre nous.

Le travail comme réalisation de soi, qui fait la femme ou l'homme. Le travail qui offre un statut, le travail qui émancipe, le travail qui paye pour vivre et pas seulement pour survivre. Le travail qui crée des droits et des protections, pas seulement lorsqu'il est adossé au salariat. Le travail comme communauté mise au service de causes communes et de buts partagés, ceux d'une nation comme ceux d'une entreprise. Le travail porteur de sens, le beau travail, comme on parle du beau geste de l'artisan ou de l'ouvrier. Nous réaffirmons notre attachement au travail heureux.

Mais nous savons aussi que le travail parfois abîmé, que les maladies professionnelles demeurent nombreuses et que la pénibilité est une réalité qui se paye par la baisse de l'espérance de vie. Le travail est aussi fait de rapports de force, de violences et de souffrances psychologiques. Il rime trop souvent encore avec inégalité, discrimination, tâches émiettées, précarité, ubérisation, tâcheronnage et, en définitive,

perte de sens. Nous réaffirmons que nul ne devrait être malade, ni mourir de son travail.

Nous disons également que la perte d'un emploi est toujours une blessure, comme le chômage pour celui qui s'y trouve confronté et parfois s'y noie, que le sentiment de relégation et d'injustice est grand lorsque l'on peine à entrer sur le marché du travail. Le chômage de masse, qui s'est depuis trop longtemps imposé comme une fatalité dans notre pays, contribue à un processus de déshumanisation des individus.

Nous réfutons dès lors absolument les caricatures des apologistes du libéralisme qui prétendent départager les travailleurs « méritants », durs à la tâche, et les chômeurs complaisamment oisifs « parce qu'ils le veulent bien », justifiant dès lors toutes les régressions des droits sociaux sur fond de poncifs sur l'assistanat, comme la dernière réforme de l'assurance-chômage ou le refus obstiné d'ouvrir le RSA à 18 ans. Nous affirmons que tout homme, toute femme, désire travailler.

Nous voulons rendre vertueux l'accès à la formation tout au long de la vie pour les femmes et les hommes. Si le développement des compétences est un enjeu majeur, celui de la sécurisation des parcours professionnels des personnes de manière pragmatique et adaptée à l'état du marché du travail en est un autre. Aussi, est-il nécessaire de soutenir l'accès et le rebond des personnes en difficulté d'un contrat court à l'autre dans un contexte de fragmentation du marché du travail, en sécurisant leurs revenus et en leur redonnant de la visibilité et un sentiment de maîtrise de leur vie.

Fidèles à nos principes humanistes, nous réaffirmons l'idéal d'un travail pour tous comme objectif politique,

guidés par l'esprit de Philadelphie selon lequel « le travail n'est pas une marchandise » et attachés au droit au travail proclamé par la Déclaration universelle des droits de

l'homme et au droit à un emploi inscrit dans la Constitution.

Au capitalisme numérique qui s'affranchit des lois communes et qui fait fi des cadres connus de l'entreprise et de la régulation du travail, nous voulons donner des règles. Nous considérons que c'est à la loi d'instituer un cadre social protecteur face aux dégâts du management algorithmique. Les relations du travail doivent rester sous l'emprise d'un droit du travail qui protège le travailleur et rééquilibre les rapports de subordination. Mais notre critique du capitalisme numérique comme financier n'est pas celle de l'esprit d'entreprise, nous croyons à la puissance d'innovation de très nombreuses entreprises soucieuses de donner un sens éthique à leur action et préoccupées de ses conséquences sur l'homme et son environnement.

À la crise climatique qui percute des pans entiers de notre modèle productif et nous contraint à changer nos modes de vie pour changer la vie, nous voulons donner une issue heureuse en construisant les emplois de demain avec les travailleurs d'aujourd'hui. Nous croyons à la nécessité d'une conversion orientée et régulée de notre modèle productif, articulant protection sociale et transition écologique, et au rôle réaffirmé de l'État dans la définition et la mise en œuvre des stratégies industrielles, par l'investissement et la commande publique, la conditionnalité des aides et la participation directe au capital des entreprises les plus stratégiques. Un État protecteur, garant d'un haut niveau de normes sociales et environnementales comme de la loyauté de la concurrence, mobilisant tous les outils d'une politique budgétaire et fiscale expansive au service de la préparation de l'avenir.

Au vieillissement de la population et au défi de la dépendance, nous voulons répondre par une société du soin et de l'attention à l'autre en reconnaissant la valeur sociale de celles et ceux dont c'est le métier. De nombreux métiers, pour aujourd'hui comme pour demain, ont ici leur terreau, nous voulons les faire éclore. Au travail nous voulons rendre son sens, au travailleur son pouvoir de vivre et d'agir.

Parce que rien de ce qui concerne l'avenir du travail ne saurait être étranger aux travailleurs eux-mêmes et à leurs représentants, nous réaffirmons, enfin, la nécessité d'un dialogue social exigeant et constant.

Cela implique, en particulier, d'abroger les ordonnances Pénicaud qui, loin d'avoir tenu la promesse d'un renforcement du dialogue social, l'ont amoindri comme jamais.

Si nous manquons d'emplois, nous ne manquons pas de travail. Nous ne croyons pas à la fin du travail.



REMETTRE L'HUMAIN AU CENTRE DU TRAVAIL

Face à un modèle libéral fondé sur l'exacerbation de la concurrence entre les individus, nous voulons promouvoir un contre-modèle qui renoue avec l'exigence de la solidarité collective. Un modèle qui acte enfin que le progrès ne peut être durable que s'il est partagé. Le cœur de ce renouveau repose sur les compétences humaines, la créativité et l'innovation d'où qu'ils viennent, des ouvriers à l'ingénieur, des salariés aux entrepreneurs. Nous déclinons cette ambition en une série de mesures qui visent à stimuler le débat à gauche.



1- MIEUX VIVRE AU TRAVAIL, INVENTER L'ENTREPRISE NOUVELLE

Si différentes enquêtes sociales menées à l'échelle européenne témoignent d'un très fort attachement des Français au travail, et a contrario, d'un vif sentiment de déclassement et de marginalisation lorsqu'ils en sont privés. Ils sont aussi les moins satisfaits de leurs conditions de travail, du fait de relations hiérarchiques insatisfaisantes et d'un déficit de participation à la vie de l'entreprise.

Les Français y apparaissent globalement plus largement soumis au stress et à la fatigue, signe d'un management qui ne suscite pas l'adhésion collective. La COVID n'a fait qu'accroître ces phénomènes : selon certaines études, les risques psychosociaux ont bondi chez les employés, et sont même devenus le deuxième motif d'arrêt de travail. La nouvelle réalité sanitaire, sur ce sujet comme sur bien d'autres, joue comme un accélérateur et un amplificateur de tendances déjà à l'œuvre avant la COVID.

L'attachement singulièrement marqué des Français au travail n'exclut pas, par ailleurs, une aspiration à une existence plus équilibrée entre carrière professionnelle et vie personnelle. Il apparaît ainsi nettement que la qualité et le sens du travail sont pour nous des exigences de justice sociale.

À ce titre, nous considérons comme prioritaires l'amélioration des conditions de travail, la prévention des maladies professionnelles et risques psychosociaux, l'encadrement des nouvelles formes de travail — comme le télétravail — et la réflexion sur le temps de travail et son articulation avec le temps libre.

Si nous ne concevons pas une vie sans travail, nous considérons également que la vie ne saurait se limiter au travail. Nous voulons remettre le travail à sa juste place et contribuer à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle, en encourageant notamment les initiatives concertées de réduction du temps de travail hebdomadaire et en accompagnant la réflexion sur l'aménagement du temps de travail tout au long de la vie.

Nous considérons, enfin, qu'il faut sortir des dilemmes appauvris, « faut-il aimer ou détester l'entreprise ? », pour considérer l'entreprise, non plus seulement comme un « acteur du marché » mais comme un objet politique à part entière dont l'action « déborde » sur son environnement, comme sur l'ensemble de la société, et répondre à l'aspiration à davantage de justice et d'écologie qui s'exprime tant de la part d'une nouvelle génération de dirigeants que parmi les salariés et les consommateurs eux-mêmes.

Nous voulons donner une signification nouvelle à l'esprit d'entreprise en phase avec les enjeux de notre temps. Pour nous, reconnaître et valoriser l'entreprise, c'est repenser l'entreprise comme une communauté humaine, un espace de droit et de responsabilité, un projet partagé ; c'est aussi reconnaître la diversité des entreprises, de l'artisanat aux grands groupes en passant par les PME, et la force des voies alternatives que sont l'économie sociale et solidaire et l'entrepreneuriat social. Poursuivre des objectifs sociaux et environnementaux ainsi que de qualité de la gouvernance, c'est aussi indubitablement redonner du sens au travail.



PROPOSITIONS

Une politique de pleine santé au travail.

La pleine santé, physique et mentale, au travail est la condition d'un travail qui émancipe, c'est également une dimension de la justice sociale. Nous assignons à cette politique de pleine santé au travail un triple objectif :

- Mieux connaître et identifier les risques et les maladies professionnels en renforçant la recherche en santé du travail et les organismes de veille ;
- Mieux prévenir les risques et maladies professionnels en garantissant un accès rapide et de qualité à un service public unifié de prévention et de santé au travail et un meilleur suivi des travailleurs ;
- Mieux reconnaître et réparer les risques et maladies professionnels, notamment en révisant le tableau des maladies professionnelles pour prendre notamment en compte les risques émergents et les poly-expositions, en abaissant le taux minimal d'incapacité permanente partielle (IPP) pour reconnaître les affections psychiques (burn out) et en rétablissant les critères de pénibilité.

Accompagner les initiatives de réduction négociée du temps de travail hebdomadaire et tout au long de la vie selon une logique de banque des temps.

- Encourager les entreprises qui souhaitent engager la négociation sur la semaine de 4 jours, dans un objectif d'amélioration de la qualité de vie au travail, de l'organisation de l'entreprise et de création d'emplois stables. De la même manière, engager une réflexion sur la modulation du temps de travail tout au long de la vie à travers une banque des temps ou une généralisation des comptes épargne-temps permettant d'articuler périodes de travail à temps plein, temps partiel choisi, périodes de formation, congés sabbatiques, etc ;
- Temps partiel choisi, périodes de formation et de congé sabbatique, généralisation des comptes épargne-temps... autant de pistes pour mieux équilibrer temps de travail et vie personnelle aux différents moments de son existence. Le soutien public pour accompagner ces initiatives devra être subordonné à un objectif de création d'emplois durables. Nous inviterons les partenaires sociaux à engager une négociation nationale interprofessionnelle pour en déterminer le cadre.

Généraliser la participation des administrateurs salariés dans les conseils d'administration.

- Dans un premier temps, nous proposons deux administrateurs dans les entreprises de plus de 500 salariés, un tiers dans celles de plus de 1 000 salariés et une moitié dans celles de plus de 5 000. Il s'agit là d'un pas décisif qui permettrait aux salariés de participer véritablement au gouvernement de l'entreprise. Cette réforme en profondeur est de nature à consolider nos entreprises ;
- La codétermination est un cadre protecteur contre les dérives d'une financiarisation qui fragilise l'économie réelle. Elle est aussi un creuset utile pour négocier, avec agilité et humanité, les mutations technologiques et favoriser son enracinement dans nos territoires.

Noter les entreprises, on note bien l'alimentation !

- Rendre obligatoire une double analyse et cotation : financière d'une part, sociale, sociétale et environnementale d'autre part ;
- Nous proposons ainsi la création d'une certification publique de RSE. La clarté, autant que la confiance des investisseurs et des consommateurs, appellent un socle commun, une norme conçue par la puissance publique, évaluée et révisée avec mesure, au rythme du renouvellement démocratique. Cette norme publique pourrait prendre la forme d'un label ou d'une notation établis sur la base d'un nombre défini de critères, indiquant les impacts sociaux et environnementaux ainsi que la qualité de la gouvernance. Le contrôle établi par des évaluateurs privés, agréés par l'État, permettrait un classement simple, lisible et fiable.

Promouvoir l'économie sociale et solidaire (ESS) et l'entrepreneuriat social.

Depuis la crise de 2008, l'économie sociale et solidaire a fait preuve de sa capacité de résilience et s'est imposée comme un secteur employeur en progression constante jusqu'en 2017. Depuis, cette dynamique a été cassée et cela s'accroît sous l'effet de la crise sanitaire. Au premier semestre 2020, on estime la baisse de l'ordre de 60 000 emplois dans l'ESS.

- Pour inverser cette tendance, nous proposons de revenir sur la diminution des emplois aidés pour relancer la création d'emplois et l'insertion de personnes souvent éloignées de l'emploi. L'ESS est un secteur qui dépend pour partie des dons (fondations, mécénat...). Or, avec la suppression de l'ISF, les dons aux associations se sont effondrés depuis 2018 ;
- C'est pourquoi nous proposons de rétablir l'ISF ou, à tout le moins, d'instaurer une fiscalité bénéfique aux acteurs de l'ESS ;
- L'ESS est encore mal connue comme un modèle viable ;
- Nous proposons de renforcer la part consacrée à l'ESS dans les programmes de l'Éducation nationale.





2- MIEUX VIVRE DE SON TRAVAIL, PLUS DE JUSTICE ET MOINS D'INÉGALITÉS

Pendant le confinement, de nombreux métiers dits « invisibles », majoritairement tenus par des femmes et trop souvent déconsidérés et mal rémunérés, ont été déclarés « essentiels » à la bonne marche de notre société. Ces « premiers de corvée » - caissières, aides-soignantes, infirmières, transporteurs, etc. - ont continué à se lever tôt pour assurer les tâches essentielles à la vie du pays. Si leur courage a été mis en lumière, ils ont surtout révélé crûment la disjonction, croissante depuis quelques années, entre l'échelle des salaires et l'utilité sociale de certaines professions. La COVID nous a ainsi rappelé, quelques mois après les manifestations des « gilets jaunes », que le travail avait pour vocation, aussi, d'assurer un revenu digne à ceux qui l'exercent.

Nous considérons que le travail - dans le secteur privé comme dans le secteur public - doit être rémunéré à sa juste valeur, que chacun doit pouvoir vivre dignement de son travail et se créer des droits sociaux quelle que soit sa forme d'emploi, salarié ou indépendant.

À ce titre, nous appuyons fortement la volonté des partenaires sociaux de s'emparer notamment de la question de la reconnaissance des « premiers de corvée ». Au nom de la justice sociale et de l'efficacité économique, il est impératif de mieux partager la valeur ajoutée dans les chaînes de valeur entre donneurs d'ordres et sous-traitants, comme dans l'entreprise entre capital et travail. De même, après des années d'excès sans justification économique, il convient de rétablir mesure et justice dans le partage des rémunérations entre les hauts et les bas revenus.

Si le travail est un système de création de richesses et de distribution des revenus, c'est aussi sur lui que sont assis nos droits sociaux. C'est, en effet, avec l'émergence du salariat qu'ont été ouverts un certain nombre de droits liés au travail comme la formation, mais également la protection sociale contre les accidents de la vie (maladie, retraite, chômage). Le travail est ainsi devenu un instrument de justice sociale. Or ces droits sont aujourd'hui remis en cause, ou insuffisants dans de nombreux cas.

Il n'est pas question de nier la transformation de notre économie, l'aspiration légitime à l'autonomie, l'envie d'entreprendre et les bouleversements induits par le numérique. Mais accepter ces tendances comme des faits ne doit pas pour autant nous conduire à les idéaliser. Car il n'est pas question de laisser les travailleurs indépendants devenir le prolétariat du XXI^e siècle, et rien ne justifie de mettre à bas le statut de salarié et de sacrifier les droits qui lui sont attachés. Ainsi, certains bouleversements du monde du travail menacent d'accroître la fracture sociale en créant durablement deux catégories de travailleurs, et il est de notre devoir d'apporter des solutions à ce problème de plus en plus urgent.

Nous réfutons le mythe du « tous entrepreneurs ». Il présente un risque sérieux pour la pérennité des droits sociaux. Nous réfutons la remise en cause du salariat par la promotion de statuts dérogatoires. Nous ferons de la lutte contre l'indépendance fictive l'une de nos priorités car elle pose un double enjeu de défense du salariat comme de l'entrepreneuriat.

Enfin, il est urgent d'effacer les inégalités salariales qui demeurent, à compétences égales, entre les femmes et les hommes, et de contribuer ainsi à installer l'égalité professionnelle. Il nous appartient, d'une manière plus générale, d'œuvrer sans relâche à la lutte contre les discriminations dans l'emploi.



PROPOSITIONS

Un objectif de limitation des écarts de rémunération de 1 à 20 entre le plus bas et le plus haut salaire

Après la crise, rien ne peut plus justifier que le dirigeant d'une enseigne de la grande distribution gagne 300 fois le salaire de sa caissière.

- Afin de garantir des salaires décents à chacun et un juste partage de la masse salariale, nous voulons aboutir à des écarts de rémunération de 1 à 20, conformément à la proposition de la Confédération européenne des syndicats. Cette limitation permettra de garantir une équitable dynamique des salaires en même temps qu'une augmentation des plus basses rémunérations ;
- Afin de rendre cette règle efficiente, nous travaillerons à limiter également la part variable des rémunérations. Il est, en effet, indispensable de réduire les inégalités de rémunération qui se sont beaucoup accrues depuis 20 ans.

La revalorisation des premiers de tranchée.

En dépit de la crise, nous ne pouvons pas esquiver la question du pouvoir d'achat des salariés et la réflexion sur la reconnaissance professionnelle des métiers qui se sont illustrés dans la pandémie. Cette reconnaissance doit prendre plusieurs dimensions : la qualité de vie au travail, les déroulements de carrière, la formation, mais aussi la rémunération.

- L'État doit assumer ses responsabilités en commençant par les soignants, les enseignants, et les forces de sécurité et de protection civile. Il doit également piloter le dialogue social pour permettre une revalorisation rapide des métiers du secteur privé les plus mobilisés dans la crise. De ce point de vue, le « Ségur » doit être considéré comme un contre-modèle, tant il est apparu aux parties prenantes contestable sur le fond et sur la forme ;
- Nous proposons de convoquer une conférence nationale sur l'utilité sociale, le partage de la valeur et les rémunérations, et d'ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur le SMIC et le point d'indice dans la fonction publique ;
- Nous proposons, dans ce cadre, de rendre obligatoire par branche une revalorisation de la classification des plus basses rémunérations pour les professions les plus dévalorisées.



Armer les travailleurs des plateformes et réformer le statut d'autoentrepreneur pour le limiter à sa vocation initiale de démarrage d'une entreprise ou d'activité de complément.

Nous refusons la création d'un statut hybride entre salarié et travailleur indépendant, et considérons nécessaire la requalification en salariés des travailleurs indépendants fictifs. Mais le statut d'autoentrepreneur est un fait qui va s'inscrire dans la durée et qui doit être encadré.

- Nous proposons de limiter à 5 ans le statut de micro-entrepreneur, à 18 mois dans les cas de client unique, et également de plafonner le nombre de micro-entreprises qu'un donneur d'ordres pourrait mobiliser comme prestataire, et d'imposer une rémunération minimale au SMIC horaire ;
- Le devoir de vigilance des entreprises mobilisant des indépendant-e-s et la responsabilité des donneurs d'ordres doivent devenir la règle ;
- Nous voulons par ailleurs, valoriser les possibilités d'organisation coopérative des travailleurs indépendants, assurer leur représentation syndicale dans les plateformes qui les mandatent, et élaborer une convention collective de branche. Le recours à l'action de groupe doit également être possible dans ce champ d'activité.

À travail égal, salaire égal : un principe à faire respecter.

- Nous nous assignons l'objectif d'atteindre l'égalité salariale entre femmes et hommes d'ici 5 ans en sanctionnant tous les manquements ;
- Nous réformerons l'index égalité pour mieux prendre en compte les inégalités dans les déroulements de carrières et les évolutions des responsabilités dans l'entreprise.

Un congé deuxième parent

- Au-delà des pures discriminations salariales entre hommes et femmes (à poste égal, salaire égal), le décrochage des salaires entre hommes et femmes est très clairement situé dans la vie des femmes : il intervient au moment de la maternité. 45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans et ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes. Aujourd'hui, la revendication d'un congé deuxième parent, correctement rémunéré et aussi long que le congé maternité, contribuerait à prévenir le creusement des inégalités de carrière et, partant, de lutter contre la dépendance économique des femmes.







3- TRAVAILLER TOUS, PROMOUVOIR UN NOUVEAU MODÈLE VERS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Longtemps a dominé l'idée que nous étions engagés dans une compétition reposant sur le seul paramètre du coût du travail. Cette logique a conduit à faire progresser la précarité et, paradoxalement, conduit à une désindustrialisation de la France au fil de ce combat perdu d'avance. Nous considérons aujourd'hui que la valorisation des compétences humaines, combinée à l'engagement volontariste dans la transition écologique fondé sur l'innovation et la montée en gamme, permettra à l'économie et à l'industrie européenne de repartir à l'offensive dans un contexte de loyauté de la concurrence qui doit devenir un impératif politique. Nous devons, en effet, défendre un nouveau modèle productif et « retrouver le contrôle » face à la mondialisation, protéger nos entreprises et nos emplois, notamment grâce à une fiscalité européenne et des normes sociales et environnementales plus exigeantes primant sur les règles du libre-échange.

Si les emplois manquent, le travail, lui, ne manque pas. Il y a, dans nos villes et nos campagnes, tant de besoins sociaux insatisfaits, parfois essentiels, dans les métiers du soin, du lien ou de la conversion écologique, et tant de demandes d'emploi infructueuses qui ne se rencontrent pas, faute de marché solvable ou d'initiative privée. Il y a aussi tant d'offres d'emploi solvables qui ne trouvent pas de demandeurs et de l'autre tant de demandeurs d'emploi qui ne trouvent pas d'offres faute d'avoir les compétences ou les qualifications requises. Il y a, par ailleurs, de nombreux métiers qui vont disparaître à la faveur d'une révolution numérique dont on peine à mesurer l'étendue, et sous la contrainte du changement climatique. Tant de métiers vont disparaître et tant sont à inventer. Nous voulons être au rendez-vous de ces nouveaux métiers.

Nous croyons à la possibilité du plein travail par la formation initiale et tout au long de la vie, par des mécanismes de gestion des transitions professionnelles et une assurance-chômage universelle assurant un haut taux de remplacement, par des dispositifs d'insertion dans l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées car nous avons la conviction que nul n'est inemployable.

Nous considérons la transition écologique et énergétique comme une occasion favorable et non comme une menace. Pour peu qu'elle soit bien organisée, elle recèle, comme la dépendance et les métiers du soin, d'immenses gisements d'emplois. Cela suppose, évidemment, une action volontariste de l'État comme des collectivités locales et, en particulier, des Régions, pour investir dans cette transition et accompagner la transformation d'activités plus anciennes à travers un soutien conditionné à la mutation productive, et un plan de formation et de transition professionnelle ambitieux. Pour faire face aux mutations de notre appareil productif, industriel comme agricole, nous voulons construire l'économie de demain avec les travailleurs d'aujourd'hui.

Enfin, le travail gratuit est, partout, souvent l'apanage des femmes. Nous voulons donner un statut et des droits étendus au travail hors-emploi dont l'utilité sociale est manifeste et la contribution à la vie de la nation insuffisamment reconnue : les aidants familiaux, les bénévoles dans les associations, les jeunes en service civique ou les sapeurs-pompiers volontaires.



PROPOSITIONS

Un contrat de transition sociale et écologique qui encadre les aides publiques aux entreprises, au niveau national comme régional

- Il est nécessaire d'instaurer une conditionnalité des aides. Le soutien public en subvention doit reposer sur des engagements sur plusieurs critères : la création d'emplois, la qualité des emplois et des conditions de travail (y compris les engagements en matière de formation), la qualité du dialogue social, et l'engagement dans la transition écologique.

Développer une assurance-chômage universelle

L'assurance-chômage, à l'heure du chômage de masse et des carrières hachées, ne doit pas être un luxe réservé à quelques-uns. Il est essentiel d'étendre cette protection à toutes et tous, quels que soient leur statut, leur profession, ou leur ancienneté et leur formation.

- Elle doit concerner les intermittents de l'emploi — dont les chefs d'entreprise et les travailleurs indépendants — et permettre une meilleure gestion des transitions professionnelles. Les droits sociaux doivent enfin être attachés à la personne, et non à son statut, y compris pour faciliter la mobilité imposée par la nouvelle donne économique et sociale. À court terme, il est indispensable de continuer le financement du chômage partiel, de soutenir la réduction temporaire du temps de travail sans perte de salaire, ainsi que les actions « former plutôt que licencier » dans les temps libérés ;
- Mais la réforme de l'assurance-chômage fait déjà des dégâts considérables et représente une menace qui plane au-dessus de la tête des futurs chômeurs qui seront demain plus nombreux. Elle doit être purement, simplement et intégralement annulée. L'État, les organisations professionnelles et les partenaires sociaux doivent pouvoir négocier les contours de cette réforme de l'assurance chômage.

Créer un capital formation tout au long de la vie pour les salariés qui corrige les inégalités de formation initiale

Le compte personnel de formation est en train d'être vidé de son sens. Sa dotation initiale est faible, il a été transformé en euros plutôt qu'en heures, les salariés sont souvent contraints de l'utiliser pour financer leur formation dans l'entreprise ou quand ils sont au chômage.

- Retrouver l'esprit initial du CPF passe par un capital formation modulé en fonction de la durée de formation initiale afin de corriger les inégalités de formation et de permettre un véritable accompagnement de chacun.

Créer dans les territoires de nouveaux emplois avec les chômeurs de longue durée

Inspiré par ATD Quart Monde, et porté par Laurent Grandguillaume et les députés socialistes en 2016, ce dispositif affirme que personne n'est inemployable et que l'on peut favoriser la reprise d'emploi à l'échelle locale. Un système « gagnant-gagnant » pour l'État qui, en réinsérant des chômeurs de longue durée, économise autant en prestations sociales et coûts indirects du chômage. Dans les 10 territoires où il a été expérimenté, le bilan du dispositif Territoire zéro chômeur de longue durée (TZCLD) est une franche réussite : sur 2 000 personnes entrées dans le dispositif, plus de 70 % ont retrouvé un emploi. L'enjeu consiste à présent à l'étendre. Une proposition de loi, adoptée récemment, permet de le prolonger et de l'étendre à 50 nouveaux territoires pour une durée de 5 ans.

- Nous ne devons pas nous contenter de cette prolongation, et demandons sa généralisation. Il s'agit, en particulier, de lever ce numéris clausus afin de ne pas frustrer les territoires motivés et de faire davantage confiance aux acteurs locaux mobilisés pour venir à bout du chômage de longue durée.

Un dispositif pérenne « former plutôt que licencier » pour accompagner les transitions

Ce principe ne vaut pas que pour les périodes de crise. Il doit aussi pouvoir être mobilisé quand une filière ou une entreprise sont confrontées à des changements de modèle ou de technologie qui fragilisent leur activité.

- Pour à la fois protéger l'entreprise, préserver les compétences humaines et préparer le rebond, il peut être nécessaire de réduire temporairement le temps de travail et de former les salariés sur le temps libéré pour accompagner la transformation de l'entreprise ou les préparer à de nouveaux métiers.

Un droit pour tous à une année financée pour une formation ou un nouveau projet professionnel à l'initiative du salarié

- Cette brique essentielle est complémentaire du nouveau dispositif de transition professionnelle qui ne concerne que les emplois menacés ;
- Elle doit s'intégrer dans une réforme profonde du compte personnel d'activité, aujourd'hui inconnu des salariés, et du compte personnel de formation aux volumes de droit à la formation dérisoires. Les droits à la formation doivent également être renforcés pour les métiers pénibles ;
- Cette proposition doit être accompagnée d'une meilleure reconnaissance de toutes les expériences professionnelles et citoyennes (passeport de compétences).

Reconnaître et valoriser le travail hors-emploi :

- Nous proposons de donner des droits supplémentaires à celles et ceux qui travaillent chaque jour gratuitement dans l'ombre et parfois sans juste reconnaissance : que l'on soit aidant familial, bénévole dans une association, jeune en service civique ou sapeur-pompier volontaire.

Un pacte d'accueil des jeunes dans l'entreprise

Cet engagement portera à la fois sur l'implication de l'entreprise dans la formation initiale sous statut scolaire comme en alternance, dont les stages et la découverte des métiers, mais aussi sur sa mobilisation dans les actions d'insertion et d'accueil dans l'emploi. L'accueil des jeunes issus des quartiers populaires doit en être un des volets.

Un contrat d'accueil dans l'entreprise pour les travailleurs en situation de handicap

Les entreprises ont des obligations d'accueil des travailleurs en situation de handicap ; les sanctions pour non-respect doivent être renforcées ; l'entreprise adaptée doit être confortée et défendue et, nous proposons de doubler le nombre des aides au poste. Mais de nombreuses entreprises veulent aller plus loin que les minima sans devenir pour autant des entreprises adaptées et rencontrent de nombreux freins dans cette direction alors qu'elles font la démonstration que c'est possible ; il faut lever ces freins.

Nous proposons, par ailleurs, de donner aux ESAT une compétence de formation des travailleurs en situation de handicap pour favoriser leur inclusion dans l'emploi.

Développer les compétences RH des entreprises pour mieux sécuriser les transitions professionnelles ?

- **Mise en place d'un service public d'appui aux entreprises sur le volet RH, recrutement...**
Nous faisons le constat que les entreprises se « débrouillent » sur la gestion des ressources humaines qui est très complexe. On ne recrute plus aujourd'hui comme on recrutait il y a quinze-vingt ans. Si on met en place des politiques publiques où les pouvoirs publics travaillent main dans la main avec les entreprises, alors nous pouvons émettre l'hypothèse que cela fera évoluer aussi les entreprises dans leur pratique, leur fonctionnement et dans leur manière de recruter. Donnons les moyens aux entreprises d'être contributrices de l'insertion des femmes et des hommes !
- **Lancement d'un plan d'investissement dans les compétences managériales et RH.**
Faire évoluer les pratiques managériales et RH dans les TPE/PME prioritairement est un défi que le PS pourrait relever, car de la gestion des compétences naît la sécurisation des parcours professionnels. Cela implique de concevoir des politiques publiques qui répondent aussi aux évolutions du marché du travail ;
- **Soutenir d'autres formes d'emploi** telles que les groupements d'employeurs, les clauses d'insertion, les GEIQ, les écoles de production...

Un plan de transformation écologique de l'emploi, par entreprise, par filière et par territoire

L'avenir des emplois et l'innovation ne se limite pas à la question de la transition écologique, mais si on la prend au sérieux, elle en doit en être le fil conducteur. Ce plan doit reposer sur le dialogue social et une véritable coopération des acteurs publics (nationaux et régionaux) et privés dans les territoires.

- Il doit privilégier le sur-mesure, l'expérimentation locale et l'innovation sociale ;
- Il doit accompagner le nécessaire investissement massif dans les filières vertes comme la rénovation énergétique des bâtiments, les énergies renouvelables, l'économie du réemploi et le changement de modèle agricole.



Instaurer un correctif carbone aux frontières de l'Union européenne

- Ce n'est pas la seule mesure nécessaire, mais c'est la plus performante pour défendre l'emploi dans une Europe qui s'engagerait massivement dans la transition écologique ;
- En cohérence, les critères environnementaux et sociaux devront guider la signature des traités commerciaux, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, et les entreprises européennes devront être astreintes à un devoir de vigilance vis-à-vis de leurs partenaires.

Restaurer la loyauté de la concurrence, réaffirmer l'autorité des États

- Nous proposons de faire une priorité la lutte contre l'optimisation fiscale agressive et la concurrence déloyale qui détruisent des emplois, affectent notre environnement et minent nos systèmes sociaux ; ceci en réformant la fiscalité sur les multinationales à travers une taxe sur la part nationale des bénéficiaires globaux, en instaurant une taxe sur les transactions financières à l'assiette la plus large possible, et en portant au plan européen une directive inspirée de la loi devoir de vigilance, et une réforme des traités commerciaux donnant force juridique dans les échanges aux normes sociales et environnementales ;
- Enfin, nous voulons faire une priorité de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux.

Si l'humain est à la fois le moteur et le bénéficiaire du progrès, alors il doit redevenir la priorité de nos politiques. L'accès de toutes et tous à l'emploi, la qualité du travail, la juste rémunération du travail, la formation tout au long de la vie et la reconnaissance des compétences de chacun, la place des salariés dans l'entreprise repensée comme une communauté humaine, sont pour nous les questions-clés.

Construire un monde du travail pour tous implique de donner une place à chacun. En ce sens, une action volontariste doit être entreprise dans la lutte contre toutes les discriminations, dans l'accès à l'emploi comme dans l'exercice du travail, l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Alors, nous pourrons construire ensemble un horizon de progrès partagé au sein duquel chacune et chacun pourra trouver sa place.