



QUELLES RÉACTIONS ET PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC ?

PAR RAPPORT AU PROJET MACRON



SOMMAIRE

Fusion des instances et primauté des accords d'entreprise	4
Réforme du système de retraite	8
Réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle	10
Réforme sur le plan économique	12

L'actualité sociale et politique a subi un net coup d'accélérateur ces dernières semaines.

Suite à l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République, la CFE-CGC conforte et affine ses positions. Un travail réalisé en partie lors du séminaire confédéral exécutif qui s'est déroulé les 15 et 16 mai 2017 à Reims.

Quatre groupes de travail, animés chacun par deux secrétaires nationaux, ont été organisés autour de quatre thèmes :

1

Réforme du code du travail (par ordonnances) qui inclut le projet de fusion des instances et de primauté de l'accord d'Entreprise, entre autre. Ce groupe, co-animé par **Gilles Lecuelle** et **Martine Keryer**, a travaillé sur la question de la fusion du CHSCT, en prenant en compte les problématiques de santé, très lourdement impactées.

2

Réforme de la retraite, avec le projet de fusion des régimes privés et publics. Un atelier co-animé par **Serge Lavagna** et **Simon-Pierre Polliciardi**.

3

Réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle. Un module co-animé par **Jean-François Foucard** et **Pierre Lichon**, tous deux impactés par les conséquences en terme de paritarisme national et territorial.

4

Bénéfices attendus par Emmanuel Macron de ses réformes **sur le plan économique, tant au niveau national qu'europpéen**. Un atelier co-animé par **Gérard Mardiné** et **Christophe Lefèvre**.

Dans les pages suivantes, vous découvrirez la synthèse de leurs travaux.

FUSION DES INSTANCES ET PRIMAUTÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les principales mesures du projet Macron concernant le Code du travail et le dialogue social

Les grandes lignes du projet Macron

Développement de la négociation collective et primauté des accords d'entreprises

Le **Code du travail** définira un socle de droits et de règles (durée légale du travail, salaire minimum, égalité professionnelle, etc.) qui continuera de s'imposer aux entreprises.

La **primauté sera donnée aux accords d'entreprise** sur les accords de branche dans les domaines qui seront ouverts à la **négociation d'entreprise** (pour

mémoire, rappelons que la loi du 8 août 2016 a déjà fait ce travail pour la durée du travail, les repos et les congés).

Les **projets de réforme structurelle** comme l'assurance-chômage seront discutés au niveau national avec les organisations syndicales et d'employeurs.

Accords collectifs

Tout **accord d'entreprise** résultera soit d'un accord majoritaire avec les syndicats, soit d'un référendum à l'initiative de l'employeur ou des syndicats sur la base d'un accord minoritaire.

Nouveauté : l'employeur se verrait donc ouvrir la possibilité de demander la validation d'un accord minoritaire par référendum.

Institutions représentatives du personnel

Une **instance unique de représentation** reprenant l'ensemble des attributions des comités d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP) et CHSCT sera mise en place dans toutes les entreprises et tous les groupes sans limitation de plafond d'effectif, sauf accord d'entreprise visant à maintenir les instances existantes ou à en créer de nouvelles.

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, l'employeur peut mettre en place une délégation unique du personnel regroupant CE, DP et CHSCT lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300 salariés. Dans les entreprises de taille supérieure, il est possible de mettre en place par accord collectif une instance unique regroupant ces 3 institutions ou 2 d'entre elles.

Représentants du personnel et engagement syndical

- Renforcement de la **formation des représentants des salariés** (au-delà des compétences de droit social, formations devant aussi porter sur les enjeux spécifiques de la gestion d'une entreprise, pour favoriser le dialogue entre syndicats et employeurs).
- Permettre à chaque salarié d'apporter des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix (« chèque syndical »).
- Encourager l'engagement syndical, notamment en favorisant sa reconnaissance dans les carrières au sein des entreprises.

Réduction du nombre de branches

Accentuation de la réduction du nombre de branche pour viser à terme d'en avoir entre 50 et 100.

Pour les PME, création d'un « Code du travail digital »

Un site donnera accès aux PME aux obligations légales et conventionnelles à respecter, ainsi qu'à des conseils fournis par l'administration.

Les réponses fournies en ligne pourront être valables auprès de cette dernière.

Analyse liminaire

En première lecture, une grande part des propositions est en complète opposition avec les valeurs portées par la CFE-CGC, ce qui peut laisser une faible possibilité de s'inscrire dans un débat constructif.

Une analyse plus fine démontre que les propositions ne sont en fait que le prolongement des dernières lois qui ont été votées dernièrement (Rebsamen, Macron, El Khomri), notamment :

1. Code du travail comme socle de droit et règles (c'est ce que nous souhaitons). Point de vigilance à avoir sur les thèmes précisés (ce qui laisse sous-entendre que TOUT n'est pas au niveau code du travail).

La primauté sera donnée aux accords d'entreprise sur les accords de branche dans les domaines qui seront ouverts à la négociation d'entreprise : Qui ouvre à la négociation ? Si c'est la branche, rien de nouveau, hormis les 6 points laissés à la branche et ceux à l'entreprise par le loi Travail, le reste est défini au niveau de la branche par la négociation de l'ordre public conventionnel

2. Accord majoritaire et référendum en entreprise : nouveauté de taille par la possibilité du référendum à l'initiative seule de l'employeur
3. Fusion des IRP : extension au-delà des entreprises de plus de 300 (possible par accord jusque-là).

Afin d'éviter le frontal, le groupe décide d'axer sa réflexion sur la base suivante qui respecte les valeurs de la CFE-CGC :

- Les lois Rebsamen, Macron, El Khori sont d'application, elles seront la base de nos propositions,
- Les points référendum et fusion des IRP (CHSCT en particulier) restent des points inacceptables, il faut donc trouver des propositions constructives de substitution,
- La volonté de négociation en entreprise est très clairement affichée, il sera quasiment impossible d'inverser cette tendance. Nous devons trouver une parade pour encadrer au mieux cette négociation et préserver les intérêts des salariés.

La proposition de groupe de travail

CODE DU TRAVAIL



BRANCHE



ENTREPRISE

Socle du droit et des règles
Définir les thèmes impératifs

La branche définit par la négociation de l'ordre public conventionnel les sujets qu'elle se réserve afin d'assurer la cohérence économique et sociale et empêcher le dumping
Les thèmes qu'elle consent laisser dérogatoires aux entreprises sont couverts éventuellement par des accords supplétifs

La possibilité de négocier et de signer sont 2 notions dissociées. La validité de l'accord d'entreprise est garantie par un système qui prend en compte les compétences des acteurs

Encadrement de l'accord d'entreprise

4 niveaux sont identifiés :

1. Les acteurs (salariés et patronaux) de l'entreprise ont le niveau de compétences qui leur permet de négocier et signer les accords au sein de l'entreprise.

Pour cela, les acteurs appartiennent à une organisation (salariale ou patronale) qui leur donne mandat pour négocier et signer, et assure la formation nécessaire à l'exercice de ce mandat.

2. Les acteurs de l'entreprise n'ont pas le mandat d'une organisation. Un renfort externe à l'entreprise appartenant aux organisations de la branche participe aux négociations et

donne son aval à la signature de l'accord. Ce renfort est possible soit coté salarial, soit patronal, soit les 2. Les 2 parties signataires doivent dans tous les cas avoir un mandat de signature.

3. Les acteurs de l'entreprise ont la connaissance des problématiques de l'entreprise qui leur permet de négocier un projet d'accord.

Celui-ci est validé par une structure dans la branche.

4. Les acteurs de l'entreprise n'ont pas la maîtrise du sujet à négocier, ou la volonté de le faire, l'accord de branche s'applique au sein de l'entreprise.

Référendum en entreprise

Le système ci-dessus peut également être utilisé en cas de blocage d'un accord par la signature d'OS ne représentant qu'entre 30 et 50 % des salariés. La validation de l'accord par la structure

défini en c) permet de garantir le niveau de compétences nécessaire à la validation de l'accord en préservant la légitimité des acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.

Fusion des IRP

La CFE-CGC est totalement opposée à l'automatisme de la fusion des IRP pour les entreprises > 300 salariés. Les compétences sont complètement différentes :

CE : économique, stratégie de l'entreprise

DP : droit social

CHSCT : sécurité, conditions de travail, environnement

La fusion du CHSCT est intolérable, en particulier suite à la mort programmée de la médecine du travail. Une instance spécifique doit être maintenue.

La différence de compétences est constatée également coté patronale, ce ne sont pas les mêmes acteurs qui président les instances dans les grandes entreprises :

CE : Directeur du site (parfois secondé par le RH)

DP : RH

CHSCT : responsable de la fabrication

Néanmoins, afin de ne pas afficher un blocage trop vif, le groupe propose de distinguer le fonctionnement normal des instances des événements exceptionnels où elles doivent donner un avis (PSE, fusion d'entreprises...).

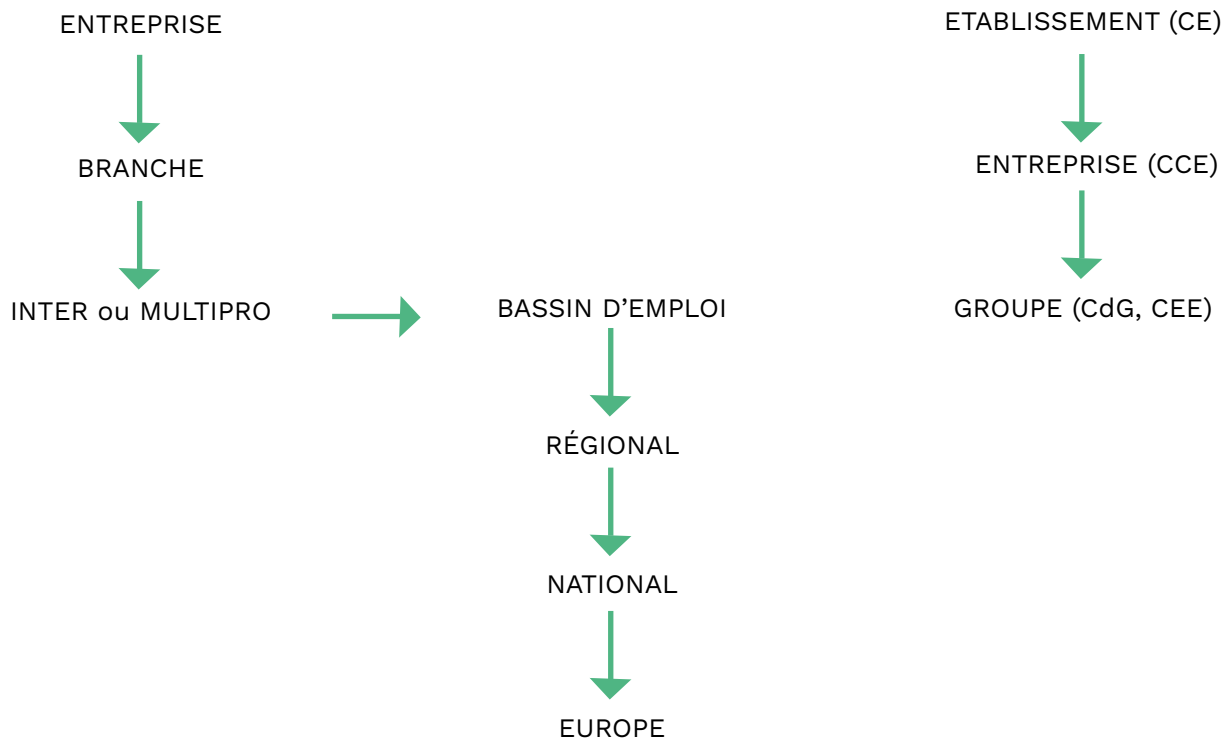
La proposition du groupe de travail est de préserver le système actuel dans le cadre des réunions ordinaires et de permettre la réunion simultanée des instances (CE et CHSCT) pour une présentation unique par la Direction en cas d'éléments extraordinaires. L'expertise et l'avis respectent les prérogatives de chaque instance.

Un débat à la restitution à amener à réfléchir à une position inverse, instance unique en ordinaire et séparation des instances en extraordinaire. A débattre, mais en pratique cela semble difficile à mettre en œuvre.

Le niveau de compétences nécessaires des acteurs

Pour que tout cela fonctionne, il est nécessaire d'avoir à tous les niveaux (de l'entreprise à l'Europe) les acteurs (OP et OS) compétents et disponibles. La définition des blocs de compétences et certifications à mettre en place dans le cadre de la loi Rebsamen doit être réalisée à tous les niveaux du syndicalisme.

La structure du dialogue social doit permettre une montée en puissance des acteurs et garantir une forme « d'ascenseur social » de l'entreprise au plus haut niveau. Chaque strate doit donc être préservée, en particulier celle de la branche qui assure le lien entre l'entreprise et l'inter ou multi-pro.



Les moyens doivent permettre la disponibilité et la formation des acteurs. La partie formation est en partie traitée par le 0,016, celle de la disponibilité en temps et frais financier ne l'est pas globalement

(des modèles existent dans certaines branches, dans l'artisanat et les professions libérales).

Les propositions du groupe

Pour les missions dans l'entreprise

La mission syndicale doit être clairement identifiée comme une mission RH. Son financement doit être porté par cette structure et non pas par le service d'appartenance du salarié syndiqué. C'est un véritable frein à l'exercice de la mission.

Pour les missions en dehors de l'entreprise

Le financement du dialogue social est mutualisé afin de ne pas pénaliser les entreprises qui « jouent le jeu » et permettent à leurs salariés d'exercer un mandat externe. Cette mutualisation est absolument nécessaire pour libérer les acteurs du DS quelle que soit leur entreprise, en particulier leur taille et ainsi enrichir le DS par la diversité d'origine de ses acteurs.

La CFE-CGC est favorable à la mise en œuvre de la formalisation des compétences, de ses certifications. La mission syndicale est un vrai acte sociétal qui doit s'intégrer dans le parcours tout au long de la vie. Elle souhaite une réflexion du législateur sur les modalités de détachement, de financement mutualisé de la mission, et des conditions de retour au sein de l'entreprise.



REFORME DU SYSTEME DE RETRAITE

Le programme du président de la République prévoit la mise en place d'un système universel de retraite où «un euro cotisé donnera le même droit à pension pour tous».

Les justifications d'un régime universel

Le système de retraite français est fragmenté en de nombreux régimes sans raisons justifiant ce morcellement, tous les régimes ayant le même fonctionnement de base : ils reposent sur la répartition, ont la double vocation contributive et redistributive, et sont obligatoires.

L'unification répondrait aux objectifs :

- d'équité : « 1€ cotisé = même droit à la retraite pour tous ».
- de lisibilité : la complexité de notre système actuel donne le sentiment au Français d'un manque de transparence suspect.
- de fluidité des parcours professionnels : les travailleurs connaissent de plus en plus au

cours de leur vie professionnelle des statuts différents : Privé/Public/ Indépendant.

- d'économies de gestion.

Le projet du président de la République n'implique pas forcément d'instaurer un seul régime. C'est le mode d'acquisition des droits et le mode de calcul de la pension qui devraient être uniformisés, les taux de cotisations pouvant rester différents selon les régimes (voire au sein des régimes). Les droits acquis devraient être proportionnels aux cotisations.

Des droits non contributifs, relevant de la solidarité nationale seraient maintenus, mais rien ne justifierait qu'ils diffèrent selon les régimes.

Les problèmes posés par la mise en place d'un régime universel

Tout d'abord il faut noter que la mise en place d'un tel système ne répond aucunement au principal défi de nos régimes qui est celui de leur soutenabilité à long terme. Leur équilibre financier relève quel que soit le système de l'arbitrage à réaliser entre durée d'activité, niveau des pensions et taux de cotisation.

L'équité entre les différentes catégories d'actifs et de retraités et la lisibilité d'un système complexe et peu adapté à la mobilité des salariés restent en revanche des objectifs peu contestables. Mais cela implique-t-il nécessairement une unification ?

Chaque régime a sa logique, résultant de l'histoire, mais aussi de situations différentes.

- Les régimes des salariés du privé se sont construits autour d'une retraite de base à caractère relativement redistributif par annuités (dispositions de validation de trimestres (150h smic), de période de chômage...) et une retraite complémentaire par points à caractère principalement contributif. L'Etat pilote le 1^{er} niveau, les partenaires sociaux le second.

- Le régime des fonctionnaires, régime intégré, est un élément constitutif du statut de la Fonction Publique. Les fonctionnaires peuvent légitimement craindre que sa remise en cause ne soit le prélude à la remise en cause de l'ensemble du statut de la fonction publique. Pourquoi pas le Code du travail pour tous ?
- Les artisans, commerçants, professions libérales qui ont fait le choix du travail indépendant peuvent aussi considérer différemment la question de leur pension, compte tenu d'autres choix d'épargne pour leur retraite ou de la valorisation de leur patrimoine professionnel.

L'équité ne signifie pas égalité de règles entre populations non homogènes.

Un régime de retraite « a de la mémoire » On ne part pas d'une page blanche et le plus difficile dans une réforme systémique n'est pas tant d'imaginer le système de demain que de savoir y intégrer les régimes d'aujourd'hui. Une vision ne vaut que si elle imagine le chemin praticable permettant de la mettre en œuvre.

Concernant le régime de la Fonction Publique

Depuis 2003 les régimes du secteur privé et de la fonction publique ont convergé sur 3 paramètres :

- durée d'assurance,
- âge d'ouverture des droits (catégories sédentaires),
- taux de cotisation salariale.

Les règles de calcul de la pension demeurent différentes (75 % des 6 derniers mois hors primes dans la fonction publique). Malgré l'existence de ces règles différentes :

- les âges moyens de liquidation de la pension sont proches entre privé (62,3 ans), FPE sédentaires (62,1 ans) et CNRACL sédentaires (62,8 ans).
- les taux nets de remplacement médians également : 72,1 % dans le public/ 73,8 % dans le privé.

Cependant l'application du système universel proposé bouleverserait les niveaux de pension des fonctionnaires, selon que leur traitement comporte un niveau de prime faible ou élevé. Les enseignants par exemple seraient perdants (sauf à ce que l'on revalorise considérablement leur traitement).

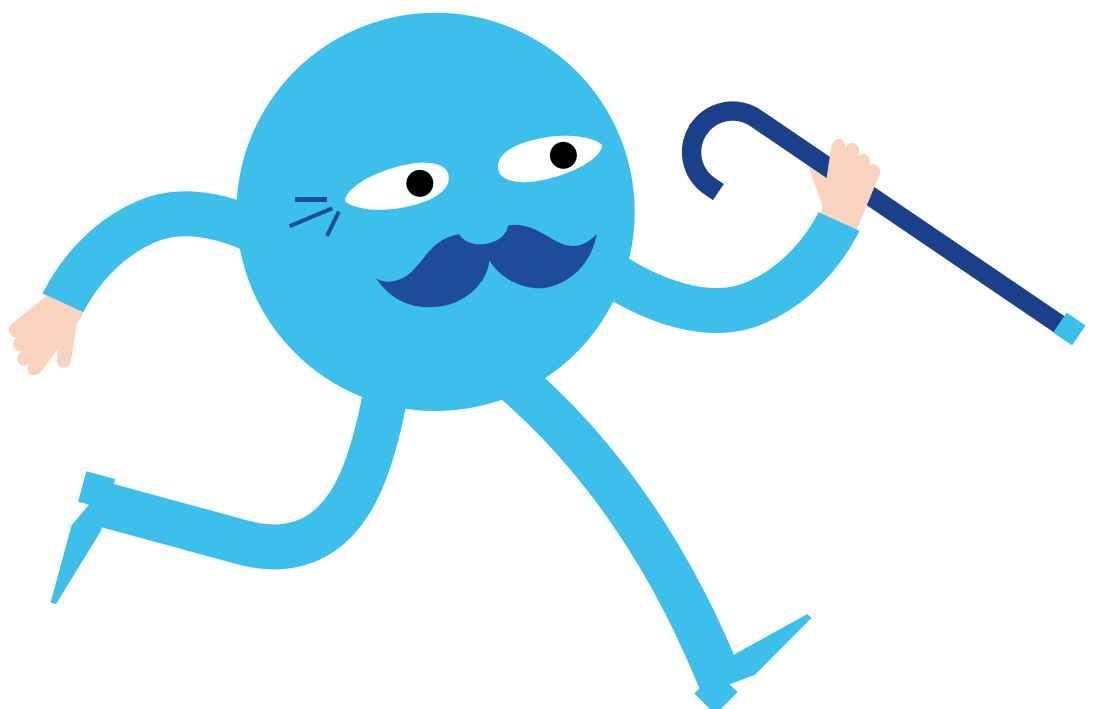
Le groupe de travail a considéré que ne devait pas être remis en cause le régime de retraite des fonctionnaires.

Concernant le secteur privé

S'agissant des régimes du secteur privé la CFE-CGC pourrait ne pas s'opposer à l'examen des possibilités d'unification des régimes de base (entre lesquels s'opèrent déjà des transferts de compensation). A contrario elle défendrait fermement l'existence de régimes complémentaires à caractère contributif.

Dans tous les cas la CFE-CGC défend le développement de l'inter-régimes dans un objectif de lisibilité et de simplification des démarches. Cela est indispensable compte tenu du nombre croissant de personnes relevant de plusieurs régimes.

Le RGPU (Répertoire de gestion des carrières unique) regroupera pour chaque assuré les informations relatives à sa carrière dans tous les régimes de retraite et permettra à chacun de consulter dans un espace unique l'ensemble des éléments propres à sa situation.



RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Quel impact global et conséquences en terme de paritarisme nationale et territorial ?
La réflexion a abouti à un découpage en 3 points.

Financement : baisse potentielle des revenus pour la confédération

Exemple du chômage, de la formation
=> impact négatif sur nos populations.

Paritarisme (exemple argent qui arrive de l'Unedic)
=> moins de revenu pour la confédération.

Lieu de décisions : diminution de l'autonomie voire du paritarisme sur ces sujets

Il y a une différence entre la formation et l'emploi

- emploi : décision/gestion : paritarisme « pur »
- formation : décision d'un cadre / de normes

Unedic / chômage :

risque que nos populations payent sans pouvoir en bénéficier à due proportion

- risque fort de perte,
- de capacité de décision (choix des paramètres et des populations couvertes),
- du régime assurantiel,
- d'autonomie (cadrage plus important voire total),
- du contrôle.

Copanef/Cif :

risque de perte de décision de cadrage et de diminution d'accès de nos populations aux dispositifs de formation

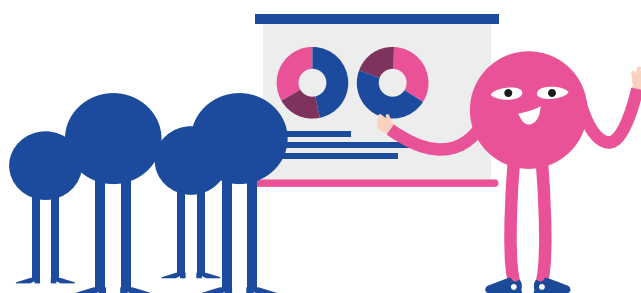
- risque fort de perte,
- des critères d'accès de la population,
- de la capacité de contrôle,
- perte d'équité d'accès.

**Copanef / cnefop & coparef / Crefop :
disparition d'une entité possible pour
gagner en efficience**

- le coparef peut disparaître et disparition avec d'un lieu purement « paritaire »

Effet de bord possible sur l'apec

- quel avenir de l'apec si formation et emploi nationalisé ?



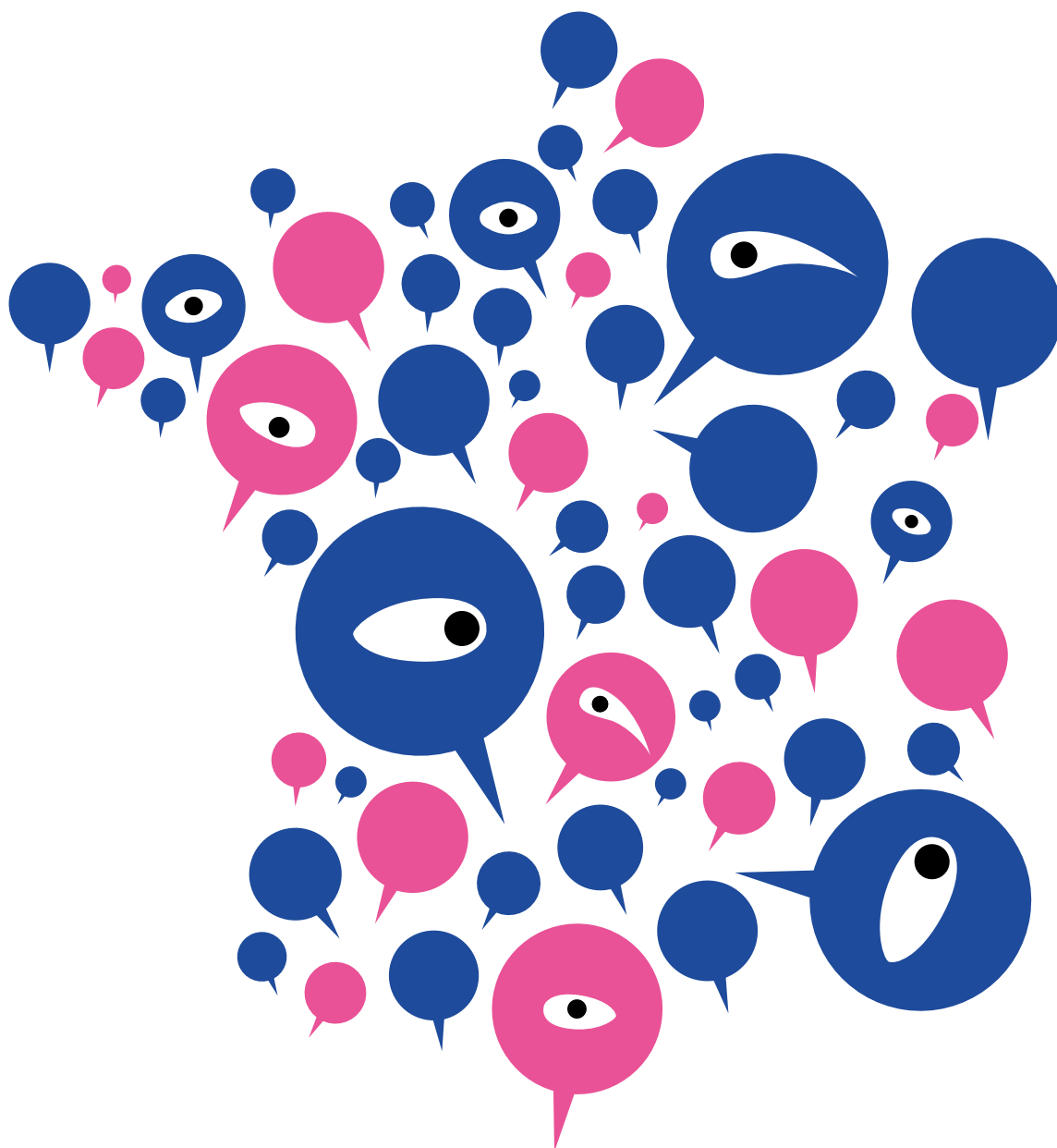
Opportunité : renforcer le dialogue territorial et son efficacité

Dialogue territorialisé permettant notamment une vraie gestion territoriale des emplois et des compétences.

Développement

- création d'une « complémentaire » unedic
- de commission d'éclairage / d'alerte

Augmenter l'efficacité des instances régionales.



RÉFORME SUR LE PLAN ECONOMIQUE

Angles de vue des mesures économiques

Les mesures de nature économique ont des effets très interdépendants dans plusieurs champs

- Compétitivité / 'croissance'
- Fiscalité / financement de la protection sociale
- Partage de la valeur ajoutée / pouvoir d'achat des ménages
- Emploi

Nous incluons le sujet gouvernance dans les thèmes économiques

- c'est un moyen de régulation essentiel
- malheureusement, peu ou pas de propositions dans ce domaine

Une méthode analytique et rigoureuse

Considérer tous les indicateurs pertinents caractérisant la diversité de notre économie

- Le PIB n'est pas le seul indicateur pertinent
- La diversité est forte: exemple: multinationales vs PME et ETI

Analyser et comprendre les flux économiques pour identifier/comparer les réformes

- Le benchmark entre pays n'est pas suffisant

Identifier les voies de détournement de la réglementation et les fraudes possibles pour identifier

les mesures palliatives

- Le montant de la fraude est supérieur aux montants des mesures proposées (investissements, évolution fiscalité,...)

Utiliser des comparaisons internationales exhaustives

- impôts sur les sociétés vs structure des recettes fiscales)
- Pratiques de gouvernance (Etat, entreprises...)

Elements de contexte

Commerce extérieur structurellement très déficitaire

- -48 Mds € en 2016 (n'a pas bénéficié de la hausse du \$ et de la baisse du pétrole)
- Industrie 1er contributeur (74 % des exportations) : le solde industriel s'est dégradé de 12 Mds€ en 2 ans (de -23 à -35)

Tissu économique

Tissu économique (en particulier industrie et agriculture) très contraint par les grands groupes donneurs d'ordre (esprit de filière insuffisant).

- Grande dichotomie entre grandes entreprises et ETI-PME

Marges des entreprises reconstituées

- Les marges des entreprises se sont reconstituées (32,7 % de la VA en 2015 pour un point bas à 30 %) : au bénéfice des dividendes et pas de l'investissement
- Augmentation du ratio dividendes/investissements : 78 Mds€ de dividendes nets pour 41 Mds€ d'investissements

Actionnariat des grands groupes

Grands groupes détenus à ~60 % par des fonds étrangers

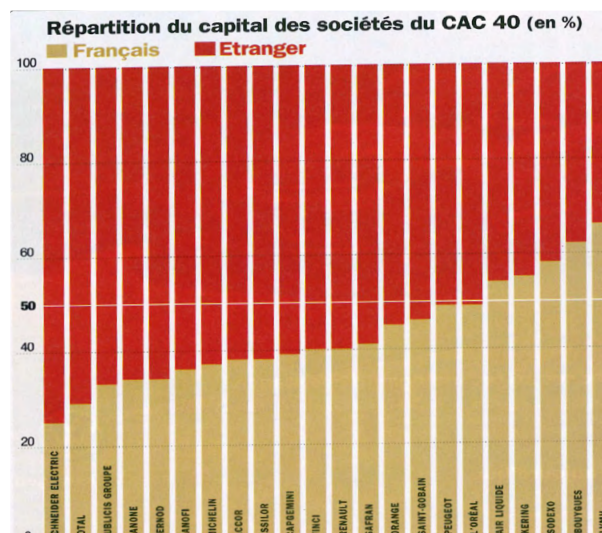
• Conséquence :

CAC 40 a versé 56 Mds€ de dividendes en 2016 dont 35 Mds€ versés à des fonds anglo-saxons (très asymétrique)

• Causes :

moins de petits porteurs FR: 10 % (30 % en 1992)

Moins d'investisseurs institutionnels FR (banques et assurances) du fait des normes prudentielles Solvency 2 et Bâle 3



Quels doivent être les objectifs des réformes ?

Créer des richesses et des emplois durables dans notre pays

- Améliorer la compétitivité des secteurs exposés à la concurrence internationale pour restaurer notre balance commerciale

Investissements pour montée en gamme (R&T, nouvelles technologies) et productivité (robotisation)
baisse des coûts de production et des prix de vente (compétitivité export)

Optimisation fiscale agressive des multinationales

- 20 Mds\$ de perte pour la France (15 pour l'Allemagne)
- 500 Mds\$ au niveau mondial (étude économistes ONU)

Finance de l'ombre

Finance de l'ombre (Shadow-banking)

- hypertrophiée: 92 000 Mds\$



Mesures de gouvernance et anti-fraude (au niveau international et au niveau français)

- Améliorer la situation des PME & ETI
- Sécuriser les ressources de l'Etat et le financement d'une protection sociale de bon niveau
- Assurer la cohésion sociale de notre société

La gouvernance des entreprises doit être réformée pour permettre une gestion équilibrée intégrant le long terme et faire que les gains de productivité/compétitivité sont bien affectés à la création d'emplois.

Notre compréhension' des orientations / mesures du programme E Macron

Travail / Pouvoir d'achat.

1. Réduction cotisations sociales salariales: transfert de 2,4% chômage + 0,75% maladie vers 1,7% CSG (hors retraites modestes et allocations chômage)
2. Renforcement prime d'activité: concerne essentiellement les bas revenus
3. exo Heures sup

Analyse mesure 1

- Quid de la fonction publique ? (pas de cotisation chômage)
- Hyp qu'il s'agirait d'une hausse de CSG déductible (si il y a une part de CSG déductible, effet négatif de l'IR)
- Comment s'articule la hausse de CSG sur les revenus de placements avec la proposition de prélèvement unique 'plafonné' sur les revenus du capital de l'ordre de 30 % ?
- Le transfert est faible, les recettes de CSG étant ~70 % sur les revenus du travail, ~18 % sur les revenus de remplacement (retraites et chômage) et ~12 % sur les revenus de placements
- Gain sur le salaire net de 1,7 %
- **Pas d'effet sur la compétitivité export**

Compétitivité/ coût du travail

- Baisse des cotisations employeurs de 6 points en remplacement du CICE
- Baisse des cotisations employeurs 'jusqu'à 10 points' au niveau du SMIC
- Baisse de l'Impôt sur les Sociétés de 33 % à 25 % 'pour rejoindre la moyenne européenne'

Rappel : CICE = 7 % des salaires <2,5 SMIC (44 408€) pour mémoire PASS=39 228€

Analyse

1. La réduction des cotisations employeurs est encore mise sur les bas salaires: les salaires entre 1,5 et 2,5 SMIC devraient voir leur coût augmenter vu que la baisse est de 6 % pour un CICE à 7 %
2. Pas de raison fondamentale que l'effet de la baisse de cotisation soit différente de celle du CICE: pas d'effet déterminant sur l'emploi et l'investissement
3. Gestion de l'effet de transition d'un crédit d'impôt (effet différé d'un an) vers une baisse de cotisation?
4. Les PME/ETI sont plus demandeuses de la baisse des impôts de production que d'une baisse de l'IS (demandée par les grands groupes). La baisse de l'IS n'est pas une véritable mesure de soutien à la compétitivité (elle a peu d'effet sur les entreprises réalisant peu de bénéfices)

Proposition CFE-CGC de CSC cotisation sociale sur la consommation

Principe: Substituer à l'assiette « travail » « l'assiette consommation » pour financer plus largement la part de protection sociale à vocation universelle (maladie & famille)

Effets macroéconomiques

La baisse du coût du travail induite permet une baisse des prix de vente HT

- donc une hausse modérée des prix TTC des produits taxés au taux normal et au taux intermédiaire (hausse non appliquée aux taux réduit (5,5 %, produits de 1^{ère} nécessité) et super réduit (2,1 %, médicaments, presse)

La TVA s'applique aux produits importés et pas aux exportations

- Seul bras de levier « compétitivité » dans un contexte de monnaie unique: permettra d'améliorer notre commerce extérieur
- Enclenchement d'un cercle vertueux : création d'emplois qualifiés dans les secteurs exportateurs, diminution du chômage et création de recettes fiscales et sociales supplémentaires

Justification

- La part de la TVA dans les prélèvements obligatoires a baissé continûment en France alors qu'elle croît dans les autres pays de l'OCDE et de l'UE : 14,5 % en France pour 24 % dans l'OCDE et 18 % en UE (18 % en Allemagne)
- Le taux normal FR (20 %) est < à la moyenne européenne (21,8 %)
- Le taux moyen pondéré de TVA en FR est de 15,4 % du fait de la part forte des taux réduits (moyenne européenne : 17,9 %)
- Mesure appliquée en Allemagne en 2007 (hausse du taux normal de 16 à 19 %) par la coalition SPD-CDU et TVA sociale proposée en France début 2012 (relèvement de 1,6 point) mais annulée par le nouvel exécutif



Détail de l'équilibre

(étalement de la mise en œuvre sur 3 ans)

- Baisse de cotisation maladie employeur de 1,89 point : -15,7 Mds€
- Baisse de cotisation salariale de 0,75 point : - 6,2 Mds€
- Suppression de la cotis maladie de 1% sur les retraites complémentaires: -0,6 Md€
- Hausse étalée sur 3 ans de 3 points des taux normal et intermédiaire TVA: + 22,5 Mds€

Effets macroéconomiques possibles

- Effet de hausse des exportations de 10 Mds€ et baisse des importations de 20 Mds€
- Conduit, à consommation intérieure constante, à 1 hausse de production de 30 Mds€
- Création de ~400 000 emplois directs (hors emplois induits qui peuvent représenter 2 fois les emplois directs)
- Effets induits entraînant une spirale positive
 - Réduction du coût de l'assurance chômage
 - Versement de cotisations sociales en hausse
 - Hausse des recettes fiscales...

Mesures de « gouvernance économique »

Quelques mesures du programme et la position CFE-CGC

Nous alourdirons les sanctions contre la fraude fiscale: pour mais il faut surtout renforcer les moyens de traquer la fraude (entreprises, particuliers, paradis fiscaux)

Nous imposerons les grands groupes de l'Internet sur leur chiffre d'affaires réalisé sur notre sol: pour, doit être appliqué pour toutes les multinationales (pas uniquement 'Internet')

Un budget de la zone € voté par un parlement de la zone € et exécuté par un ministre des finances de la zone € : pour, c'est une mesure de moyen-long terme

Nous lutterons contre les arrangements fiscaux entre Etats et entreprises multinationales :

il faut intégrer l'action via les organismes internationaux (UE, OCDE...)

Un mécanisme de contrôle des investissements étrangers en Europe: pour, mais il faut des mesures plus structurantes (remontée dans le capital de nos grandes entreprises)

« Buy European Act » : accès aux marchés publics européens réservé aux entreprises qui localisent au moins la moitié de leur production en Europe :

Il n'y a aucune mesure sur la gouvernance des entreprises

L'implication plus forte des salariés dans la gouvernance des entreprises et le renforcement de l'actionnariat salarié 'mutualisé' sont indispensables pour peser efficacement sur l'affectation de l'amélioration de la compétitivité au profit de l'investissement et de l'emploi en France



**MAISON DE LA CFE-CGC
59 RUE DU ROCHER
75008 PARIS**

