

HORIZON

LA NEWSLETTER DE LA COMMISSION EMPLOI ET RELATIONS SOCIALES

Édito



Jamal BELAHRACH

Croissance où t'es ? Emploi où t'es? Réforme Sociale où t'es?

Nous bouclons notre année 2014 et nous savons tous honnêtement que nos principaux agrégats économiques ne sont pas bons. Certaines réformes sont sur le feu, mais les acteurs économiques et sociaux attendent plus et plus vite car notre pays a besoin d'accélérer son rythme de réformes pour répondre à ses besoins.

Les personnes responsables savent que les réformes portent sur le moyen et long terme. C'est pour cela que nous devons nous atteler à la tâche.

La création d'emploi est un marqueur politique, économique et social fort. Force est de constater que nous en créerons en net à peine 120.000 par an quand nous devrions en créer 350.000. Pour cela, il n'y a pas de baguette magique ni gouvernementale ni de la part des entreprises.

Il faut une dynamique collective et responsable avec un seul objectif : la création de richesse qui, de fait, générera des emplois et par conséquent, du pouvoir d'achat donc, de la consommation.

La CGEM appelle les parties prenantes et en particulier le gouvernement, au lancement d'un sommet social pour mettre en perspective le modèle économique et social dont nous avons besoin pour répondre aux aspirations des uns et des autres.

La CGEM, en tant que force de proposition, joue son rôle en proposant des amendements pour le code du travail, un texte pour l'exercice du droit de grève très équilibré, un modèle de flexibilité responsable qui respecte les droits des salariés et leur employabilité. Aujourd'hui, nous attendons un agenda de ces réformes pour avoir de la visibilité économique et sociale.

La CGEM se félicite de voir la mise en œuvre de l'IPE ce mois de décembre grâce au consensus des partenaires sociaux et à la contribution de l'Etat. Cela veut dire que nous pouvons réformer si nous arrivons à nous mettre d'accord sur les enjeux du pays et que notre patriotisme responsable prend le dessus sur les intérêts partisans.

Un sommet social est une nouvelle manière d'inventer une nouvelle forme de dialogue entre les parties et décider ensemble de l'avenir de notre pays.

Le temps économique n'est pas le temps politique et encore moins le temps social. Cependant, l'histoire nous montre que le progrès économique influe le progrès social et par conséquent, impose le temps politique....

Alors, sommet social où t'es ?

2 ACTUALITES

7 FOCUS DU MOIS

10 CHIFFRES ET FAITS MARQUANTS

14 DATES À RETENIR

15 CONTACTS UTILES

16 COMMISSION EMPLOI ET RELATIONS SOCIALES

1^{ER} SEMESTRE 2014 : AUGMENTATION DU NOMBRE DE GRÈVES DE 19,51%

Le nombre de grèves a augmenté de 19,51% durant le premier semestre 2014 par rapport à la même période de l'année 2013 dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services, fait savoir le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Selon cette même source, le nombre de grèves déclenchées pendant les six premiers mois de l'année en cours a atteint 196 grèves, touchant à 160 établissements et provoquant 144.438 jours de travail perdus. Le secteur le plus touché par ses cessations de travail reste celui de l'industrie avec 77 grèves, suivi du secteur des services : 63 grèves, du BTP : 31 grèves et du Commerce : 24 grèves.

A noter que parmi les principales causes derrière ces arrêts de travail, on trouve : les retards et les non-paiements des salaires (24,81%), les licenciements (17,04%), l'atteinte aux avantages sociaux (12,78%) et la protection sociale (10,28%).



Sur le plan géographique, il est constaté que les régions les plus touchées par les grèves restent celles du Grand Casablanca avec 57 grèves (29% du total des grèves), de l'oriental (25 grèves), de Doukkala- Abda (21 grèves) et de Rabat-Salé-Zemmour-Zaër (15 grèves).

LA CGEM LANCE SON CYCLE « PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL »

Dans un souci permanent d'information et d'accompagnement de l'entreprise marocaine dans l'amélioration continue de son climat socio-économique et de sa compétitivité, la Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM a lancé au mois de septembre dernier, une série de rencontres-débats mensuelle baptisée « Progrès économique et social ». Un espace de dialogue et d'échange avec tous les mois un invité de renom pour débattre d'un thème important touchant à l'environnement socio-économique de l'entreprise qui nous interpelle tous : décideurs, employés ou employeurs.

La Commission a reçu pour son premier rendez-vous, « Progrès économique et social », organisé le 07 octobre 2014, le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales, M. Abdeslam SEDDIKI, autour de la question : « Code du travail : passage du dogme au pragmatisme ? ».

Cette rencontre a été marquée par de « forts » engagements du responsable gouvernemental, bien connu pour son franc-parler, notamment au sujet de : la promulgation des décrets prévus par le code du travail avant la fin de l'année en

cours, l'introduction du projet de loi sur la grève dans le circuit législatif avant fin 2014, l'organisation des élections des délégués des salariés en mai 2015...

La deuxième rencontre, organisée le 11 novembre 2014, a accueilli M. Saïd AHMIDOUCH, Directeur Général de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), qui a partagé avec les opérateurs économiques présents les dernières actualités du secteur de la sécurité sociale ainsi que les mesures prises par la CNSS pour réussir la mise en place des nouveaux mécanismes tels que : l'IPE, l'extension de l'AMO aux soins dentaires...



LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE LANCEMENT DE LA STRATÉGIE NATIONALE DE L'EMPLOI

Le lancement de la stratégie nationale de l'emploi aura lieu finalement en décembre selon le Ministre de l'Emploi et des Affaires Sociales. Tous les ateliers thématiques organisés pour enrichir le contenu de la stratégie se sont achevés début octobre. Un document synthétique est en cours de finalisation par les experts et sera discuté avec le gouvernement et les partenaires sociaux et économiques avant que la mouture finale de la stratégie ne soit rendue publique à la fin de l'année en cours.

Le Ministre estime que de grands efforts seront déployés, dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi, pour contenir le chômage, notamment celui des jeunes. Certaines actions sont déjà mises en place, sans attendre le lancement officiel de la stratégie. Il s'agit notamment de la politique territoriale de l'emploi. Selon le diagnostic déjà établi, le défi de l'emploi ne peut être relevé que si l'action publique est territorialisée. À ce titre, l'action sur le terrain a été enta-

mée à travers ce que l'on appelle « Les initiatives locales de l'emploi ».

« Le problème de l'emploi ne se limite pas à Rabat et Casablanca, mais il faut aller dans les provinces et les préfectures, là où il y a des gisements de l'emploi. Il suffit juste de déclencher le processus pour encourager les porteurs de projets à concrétiser leurs idées. C'est de cette manière que l'on peut lutter contre le chômage », selon M. Abdeslam SEDDIKI, Ministre de l'Emploi.

A noter que, le processus de formulation de la Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) s'inscrit dans le cadre du projet « Promotion de l'emploi productif et du travail décent des jeunes au Maroc », financé par l'Agence de la Coopération Espagnole (AECID) et exécuté avec l'appui technique du Bureau International du Travail (BIT) et le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales.

PROJET DE LOI DE FINANCES, LES MESURES TOUCHANT À L'EMPLOI

Le Projet de Loi de Finances 2015, adopté par le Conseil du Gouvernement le 17 octobre 2014 et approuvé par la chambre des représentants un mois après (16 novembre 2014), reprend quelques mesures touchant à l'emploi. Les principaux changements prévus dans ce sens sont :

Epargne-retraite : plafonnement des déductions

La déduction des cotisations d'assurance retraite devrait être limitée à 10% du salaire net imposable. Jusqu'à présent, aucun plafond n'était exigé. Cette mesure prévue dans le projet de Loi de Finances 2015 a provoqué une certaine opposition de la part des assureurs, qui la considère comme « Un retour en arrière » et « Une entrave à la dynamique de l'épargne ». Pour le gouvernement, cette proposition vise à rationaliser cet avantage et lutter contre l'abus de droit.

Indemnité de stage : l'exonération limitée à 24 mois

La période d'exonération de l'indemnité de stage sera réduite à 24 mois au lieu de 36 mois. Une me-

sure qui permettra de s'aligner sur les dispositions d'encouragement aux entreprises qui organisent des stages de formation insertion professionnelle. De même, le gouvernement compte introduire un changement de taille : l'obligation de souscription par l'employeur d'un engagement de recrutement définitif dans la limite d'au moins 60% des stagiaires.

Exonération du salaire jusqu'à 5 nouveaux CDI

Le salaire mensuel brut plafonné à 10.000 DH versé par une entreprise créée entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2019 sera exonéré de l'IR et ce, dans la limite de 5 salariés. Pour en bénéficier, le salarié doit être recruté via un Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI). De plus, le recrutement doit s'opérer dans les deux premières années suivant la création de l'entreprise. L'employeur sera tenu de produire une déclaration comportant la liste des salariés bénéficiant de cette exonération via un imprimé-modèle établi par l'administration.

SITUATION DE L'EMPLOI : CRISE SANS PRÉCÉDENT À TRAVERS LE MONDE

La Banque mondiale (BM) a rendu récemment publique une étude sur l'emploi mondial à l'occasion d'une réunion des Ministres du Travail et de l'Emploi du G20 en Australie. Celle-ci indique que 600 millions d'emplois supplémentaires doivent être créés au niveau mondial d'ici à 2030 pour faire face à l'augmentation de la population. Comme l'indique clairement cette étude, il y a pénurie d'emplois et d'emplois qualifiés. Également préoccupant, les inégalités salariales et de revenus se creusent au sein de nombreux pays du G20 en dépit de progrès dans certains pays émergents comme le Brésil.

De manière générale, les créations d'emploi se portent mieux

dans les pays émergents que les pays les plus avancés, grâce à des moteurs comme la Chine et le Brésil mais les perspectives ne sont pas réjouissantes, d'après les experts de la BM. Les projections actuelles sont moroses et des défis importants se profilent à l'horizon. D'après le rapport réalisé conjointement avec l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE), plus de 100 millions de personnes sont au chômage dans les pays du G20 tandis que 447 millions d'individus sont considérés comme des «Travailleurs pauvres» vivant avec moins de deux dollars par jour.



LE TRAVAIL TEMPORAIRE, OUTIL D'EMPLOYABILITÉ...

Le travail temporaire est un réel outil de flexibilité moderne qui permet aux entreprises de gagner en compétitivité mais également aux salariés de trouver un emploi, d'enchaîner des missions et donc de développer leur employabilité afin que leurs compétences soient reconnues en leur donnant l'opportunité de conclure un contrat à durée indéterminée.

C'est dans cet état d'esprit que la Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (FNETT) et la Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM ont développé des propositions d'amendements aux textes actuels régissant le secteur du Travail Temporaire, en vue d'assurer la protection des droits des salariés intérimaires et de structurer l'exercice du métier d'une manière plus rigoureuse et plus professionnelle.

Ces propositions, qui visent principalement à promouvoir la flexibilité organisée auprès des opérateurs économiques, à créer et à défendre un véritable statut de collaborateur temporaire, mais aussi, à participer au développement de l'emploi et des compétences et à la fluidité du marché du travail, ont été pensées dans l'optique de compléter les dispositions du code

du travail, jugées insuffisantes. Pis, certaines d'entre elles vont même, de l'avis des professionnels, à l'encontre du développement normal et transparent de cette activité, offrant un terrain favorable à l'encouragement de la précarité des salariés, dont certains sont livrés à des entreprises d'intérim dont les pratiques ne sont conformes à aucune règle ou loi.

A commencer par la durée des contrats d'intérim qui est limitée à 3 mois, renouvelables une fois ou 6 mois (en une seule fois) non renouvelables. Une telle durée n'encourage pas les entreprises utilisatrices, c'est-à-dire qui ont recours au travail intérimaire, à dispenser des formations complémentaires à ces salariés qui, une fois leur mission achevée, retournent au chômage.

Du reste, les filières de formation continue de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) leur sont entièrement fermées. Cette durée des contrats d'intérim devrait être au moins égale, selon les professionnels du secteur, à celle d'un contrat à durée déterminée (CDD). Le code prévoit qu'il peut aller, sous certaines conditions et dans certains secteurs, jusqu'à une année

renouvelable une seule fois (articles 16 et 17). Ce qui laisse le temps à ces salariés d'acquérir un savoir-faire et éventuellement d'être intégrés auprès de l'entreprise utilisatrice et, dans le cas contraire, d'être mieux armés pour retrouver un nouveau travail.

Remplacement de la garantie financière par une caution bancaire

L'autre point important que la FNETT et la CGEM veulent réformer est la garantie financière. Les entreprises de travail temporaire sont tenues de déposer auprès de la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) une somme équivalente à 50 fois le montant du Smig mensuel, soit 1,3 millions de DH. Une telle garantie devrait être remplacée par une caution bancaire, pour laquelle l'entreprise d'intérim paierait uniquement les intérêts annuels.

Par ailleurs, le projet de texte contient des dispositions sur le contrôle des entreprises d'intérim par les agents de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et ceux de la Direction

Générale des Impôts (DGI). Des agents de contrôle dont le nombre reste remarquablement insuffisant et qui, quelques fois, ignorent les spécificités de l'activité du travail temporaire pour accomplir leur mission dans les meilleures conditions. Ce qui les contraint à appliquer le même contrôle que celui appliqué aux entreprises classiques.

Parmi les propositions des professionnels, on trouve la délimitation des contours du travail intérimaire, lequel est souvent confondu avec l'externalisation par les entreprises d'une partie de leurs activités et même parfois avec l'activité de sous-traitance. Les entreprises ont d'une manière générale le droit de recourir au travail d'intérim, mais pas aux dépens des droits des salariés intérimaires.

Le meilleur moyen de protéger ceux-ci reste de veiller à ce que les entreprises de travail d'intérim ne fassent pas tout et n'importe quoi et évoluent dans un cadre réglementaire précis.

LA COMMISSION SPÉCIALISÉE RELATIVE AUX ENTREPRISES D'EMPLOI TEMPORAIRE

D'après l'article 496 du code du travail (loi 65-99), une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions stipulées par ledit code relatives aux entreprises d'emploi temporaire.

La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par le décret n° 2-04-464 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004), qui indique que :

- La commission spécialisée, relative aux entreprises d'emploi temporaire, est tripartite et est composée de 18 membres (6 représentants de l'administration, 6 représentants des organisations professionnelles d'employeurs, 6 représentants des organisations syndicales des salariés), dont le mandat dure 2 ans.

- La commission spécialisée se réunit sur convocation de son président accompagnée de l'ordre du jour, autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par an.

La commission ne se réunit valablement, lors de la première convocation qu'en présence des deux tiers de ses membres et à défaut de ce quorum, une deuxième réunion peut se tenir valablement dans un délai de 15 jours, sans conditions de quorum.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, celle du président est prépondérante.

LE MAROC EN CHIFFRES

Population	33,304 millions (estimation HCP 2014)
Population active	11,677 millions (HCP fin mars 2014)
Chômage (HCP- 1er tri 2014)	Total : 10,2% Jeunes 15/24 ans : 20,2% Jeunes en milieu urbain : 36,7%
Création nette d'emplois	89.000 (HCP entre 1 ^{er} tri 2013 & 1 ^{er} tri 2014)
SMIG	12,85 DHS/H
SMAG	66,56 DHS/J
Durée normale du Travail	2288 H/an
Espérance de vie	74,8 ans (HCP) : Hommes 73,9 ans/ Femmes 75,6 ans
Taux de fécondité	2,19 enfants par femme (HCP)
Inflation	1,9% (HCP fin 2013)
Taux de croissance	4,4% (en 2013 HCP)
PIB/Habitant	2.902 \$ (Banque Mondiale 2012)
Travail des enfants (- de 15 ans)	92.000 prs (HCP 2012)
Taux de pauvreté	9% (HCP 2007)
Démographie médicale (OMS 2012)	Médecins : 6,2/10.000 Hab Infirmiers : 8,9/10.000 Hab
Population non couverte en assurance maladie	46% de la population (y compris travailleurs indépendants et étudiants)

L'IPE À PARTIR DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2014

L'entrée en vigueur de l'**Indemnité pour Perte d'Emploi** est prévue le **1^{er} Décembre 2014**, conformément à la Loi 03-14 modifiant la Loi 1-72-184 relative à l'organisation de la sécurité sociale parue au Bulletin Officiel 6290 du 11 Septembre 2014 qui annonce l'entrée en vigueur de l'IPE, **3 mois à compter de sa date de publication** (plus d'information au niveau de la rubrique « Actualité CGEM » du site www.cgem.ma)

IPE

75.000 EMPLOIS PERDUS

Entre le troisième trimestre de 2013 et celui de 2014, le Maroc a créé 133.000 postes d'emploi dans les secteurs secondaire et tertiaire et en a perdu 75.000 dans les secteurs de l'agriculture, des forêts et de la pêche, se soldant par une création nette d'emploi à 58.000 postes, 36.000 en milieu urbain, 22.000 en milieu rural. (HCP)

EMPLOI AU
MAROC :
PERTE DE 75.000
EMPLOIS

...ET LE VOLUME DU CHÔMAGE ATTEINT 1.140.000 PERSONNES

**1,14
MILLIONS
DE
CHÔMEURS**

Toujours entre le 3^{ème} tri de l'année 2013 et celui de 2014, le nombre de chômeurs s'est accru de 64.000 personnes, 40.000 en milieu urbain et 24.000 en milieu rural portant le volume global du chômage au niveau national à 1.140.000 personnes.

(HCP)

**61,9% DES
CHÔMEURS SONT
ÂGÉS DE 15 À 29 ANS**

CHÔMAGE DES JEUNES

Plus de huit chômeurs sur dix sont citadins, 61,9% sont âgés de 15 à 29 ans et un chômeur sur quatre est diplômé de niveau supérieur.

(HCP)

GRÈVE GÉNÉRALE

**83,7 %
DE PARTICIPATION**

GRÈVE GÉNÉRALE : LE TAUX DE PARTICIPATION ATTEINT 90,2 %

L'Union Marocaine du Travail (UMT), la Fédération Démocratique du Travail (FDT) et la Confédération Démocratique du Travail (CDT) se félicitent de la « forte adhésion » à leur appel à la grève générale du 29 octobre dernier. Selon les trois centrales syndicales, la grève a été suivie à hauteur de 90,2% dans les établissements publics, de 86,7% dans la fonction publique et de 74,3% dans le privé. Le taux global de participation est de 83,7%.

**TAUX D'ACTIVITÉ
73 % HOMME
25,1 % FEMME**

ACCÈS INÉQUITABLE À L'EMPLOI

Le taux d'activité national révèle un écart important entre les deux sexes en matière d'accès à l'emploi (73% chez les hommes et 25,1% chez les femmes en 2013), traduisant la faible participation des femmes au marché du travail. Cette situation se creuse d'ailleurs davantage chez les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans. L'évolution de la parité homme/femme au niveau de l'emploi atteste que les hommes sont 3 fois plus nombreux que les femmes à disposer d'un emploi. De même, le taux de chômage s'est situé au niveau national en 2013 à 9,1% chez les hommes contre 9,6% chez les femmes.

03 décembre – 05 décembre
2014 Casablanca 2014

la Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM participe aux travaux du Forum Régional de la Sécurité Sociale pour l'Afrique, organisé par la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS).

11 décembre
2014
Tanger

La Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM organise la 6ème étape de sa caravane sociale. Cette rencontre connaîtra la signature d'accords de médiation sociale entre la CGEM Nord et les représentations régionales des 5 principaux partenaires sociaux.

16 février – 17 février
2015 Casablanca 2015

la CGEM accueille la conférence annuelle de l'emploi en Afrique. Un évènement co-organisé par le Bureau International du Travail (BIT), l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et la CGEM, visant à développer un pacte africain pour l'emploi.

Organismes	Contacts	Adresse	Tél	Fax	Courriers
Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales	Direction du travail	6, avenue Al Majd, cité Yaakoub El Mansour Rabat	05 37 28 18 61	05 37 28 18 61	communication@emploi.gov.ma
	Direction de l'emploi	Rue Al Jommayz, Hay Riad - Rabat	05 37 68 31 87	05 37 68 31 87	
	Direction de la protection sociale	Rue Al Jommayz, Hay Riad - Rabat	05 37 77 41 40	05 30 10 08 01	
Union Marocaine du Travail	Siège central	232, Bd des FAR Casablanca	05 22 30 01 18	05 22 30 78 54	umt@menara.ma
Confédération Démocratique du Travail	Siège central	64, Rue Mortada Palmier Maârif Casablanca	05 22 99 44 70	05 22 99 44 73	cdtmaroccentre@yahoo.fr
Union Générale des Travailleurs du Maroc	Siège central	43, rue Mansour Eddahbi, Av. Allal Benabdellah - Rabat	05 37 70 23 96	05 37 73 61 92	info@ugtm.ma
Fédération Démocratique du Travail	Siège central	10, rue Mohamed Diouri	05 22 44 63 62	05 22 44 63 65	bcffdt@gmail.com
Union Nationale du Travail au Maroc	Siège central	23, Bd Mohamed V, résidence FIORI Rabat	05 37 26 35 45	05 37 26 35 45	adminuntm@gmail.com
CNSS	Direction générale	649, bd Mohammed V Casablanca	05 22 24 42 00	05 22 24 55 40	administrateur@cnss.ma
ANAPEC	Direction générale	4, lotiss. La Colline, Entrée B Sidi Maârouf	05 22 78 95 02/03	05 22 78 61 34	n.idahmad@anapec.org

ENJEUX STRATÉGIQUES :

- Réfléchir avec toutes les parties prenantes sur la construction d'un modèle social national plus adapté à nos réalités, tout en tenant compte de notre implication dans la globalisation ;
- Capitaliser et formaliser le dialogue direct avec les partenaires sociaux en charte nationale avec une feuille de route claire et des objectifs pour les parties prenantes ;
- Inciter l'Etat à jouer son rôle de régulateur et de facilitateur, et faire évoluer l'environnement législatif et réglementaire à un rythme adapté à l'évolution économique et sociale ;
- Développer la création d'emploi à travers la mise en œuvre du Pacte National pour l'Emploi (20 mesures pour l'emploi) ;
- Renforcer la protection sociale des salariés pour une meilleure productivité ;
- Sensibiliser et accompagner les entreprises pour optimiser leur compétitivité et installer un dialogue social direct durable pour réduire les conflits.

MEMBRES DU BUREAU

Jamal BELAHRACH (Président)
Hicham ZOUANAT (Vice- Président)
Maria BELGNAOUI
Camélia BENABDELLAH
Aïcha BEYMIK
Ikram BGHIEL
Sonia DARIF
Rokia GOUDRAR
Safia HAZZAZ

Tijania BIROUK
Mly Abdellah ALAOUI MDAGHRI
Khalid BENGHANEM
Ali BOUFOUS
Jalal HACHIMI IDRISSE
Chouaïb HADOUIRI
Saâd HAMERY
Khalid LAHBABI
Mohamed TASSAFOUT



Chef de projets : M. Yassir MESKI

Tel : +212 5 22 99 70 12 - Fax: +212 5 22 98 39 71 - E-mail : y.meski@cgem.ma
23, Bd Mohamed Abdou, Palmier, Casablanca