

la
cgt



Conquérir

un nouveau statut
du travail salarié

Conquérir un nouveau statut du travail salarié



Bertrand de LaTargue

Créer une sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés : à peine la Cgt a-t-elle mis cette idée en débat que son vocabulaire a été immédiatement repris dans de nombreux rapports et propos officiels, le plus souvent d'ailleurs pour en pervertir le contenu, en détourner le sens. On ne saurait mieux démontrer à quel point cette idée touche juste et profond dans un monde salarial miné par la précarité de l'emploi, celle des conditions de vie,

un monde où l'incertitude du lendemain rend vulnérable aux exigences sans limites des employeurs et des actionnaires.

Trois idées au moins guident nos propositions : attacher les droits à la personne du salarié plutôt qu'à la nature de l'employeur, favoriser une continuité et une progressivité de carrière et de droits, même en cas de changement d'employeur ou de profession, asseoir les financements sur des contributions mutualisées des entreprises. Pour assurer la

progressivité et la transférabilité des droits, l'ensemble devrait être arrimé à un haut niveau de garanties collectives inter-professionnelles, compléments indispensables des conventions collectives et statuts, eux-mêmes à améliorer.

C'est cet ensemble que nous appelons « nouveau statut pour le travail salarié ». Son ambition est de faire reconnaître la place centrale du travail, dans sa dimension humaine et sa fonction sociale, et de l'assortir de droits lui permettant d'échapper à la tutelle des entreprises et à la marchandisation. La sécurité sociale professionnelle est une partie de cette ambition plus vaste, elle traite de la transition entre deux emplois en cohérence avec la progressivité et la continuité des droits qui nourrit notre proposition d'ensemble.

L'originalité de notre proposition tient aussi à la démarche syndicale qui l'anime : c'est vers les salariés, les demandeurs d'emploi que nous nous tournons en

En premier,
nous nous tournons
vers les salariés
et demandeurs d'emploi

premier. Notre volonté, c'est de construire avec eux et avec elles des revendications, des actions qui fédèrent leurs aspirations, créent de la solidarité, donnent envie de se mobiliser tous ensemble autour d'une perspective de transformation sociale.

Suffisamment précise pour donner envie de s'impliquer dans son élaboration et sa conquête, suffisamment ouverte pour se donner la possibilité de la construire avec d'autres, au plan syndical notamment, et dans un foisonnement de luttes, de rapports de forces, de négociations, voilà comment

nous avançons cette proposition délibérément inaboutie.

La faire connaître pour ce qu'elle est, en faire un sujet de débat parmi les salariés et au-delà avec tous ceux qui s'intéressent aux questions du travail, contribuer à ce qu'elle devienne un sujet incontournable des politiques économiques et sociales, tel est l'objectif de cette brochure.

Maryse Dumas
Secrétaire de la Cgt



Bertrand de Lafargue



Graffif

L'insécurité sociale s'est installée en France

La France est une des toutes premières puissances économiques au monde. Elle est une référence internationale dans le domaine économique et social. Les richesses nationales créées ne cessent de progresser. Le Produit intérieur brut (Pib) français en est le témoin.





Thierry Nectoux

Mais, il y a plusieurs points qui ne vont pas.

D'abord, le fruit de ce travail salarié n'est pas réparti comme il le faudrait. Une grande part de ces richesses créées va dans les poches des actionnaires au détriment de celles des salariés.

Ensuite, pour que cette augmentation de la richesse financière au profit des actionnaires se poursuive, la pression est mise sur les salariés pour qu'ils produisent toujours plus, plus vite et au moindre coût salarial !

La « liberté d'entreprendre » est poussée à son plus haut degré. Elle fait supporter aux salariés les risques économiques. Sous couvert de mondialisation, il faudrait passer d'une logique de répartition des richesses à une logique de répartition des risques : les employeurs ne se contentent

Les aléas du marché sont transférés sur les salariés

plus de s'assurer le versement de dividendes prélevés sur la valeur créée par le travail, ils transfèrent sur les salariés les aléas du marché.

Dans le même temps, les profits des entreprises et les dividendes servis aux actionnaires explosent (en 2006 le Cac 40 à la Bourse, a progressé de 17% !) creusant de plus en plus les inégalités entre les plus riches et la grande majorité des salariés. Les petites entreprises (Pme, Pmi) et l'artisanat sont assujettis aux exigences financières des entreprises donneuses d'ordres ; les salariés constituent la « variable d'ajustement » pour assurer la pérennité du travail et de l'emploi. Un exemple parmi d'autres : en 2005, l'annonce de la fermeture d'Arkema avec ses 400 salariés dans les Alpes-de-Haute-

OU SE SITUE LA FRANCE DANS LE MONDE ?

Pour mesurer la prospérité d'une économie, le moyen le plus utilisé est la somme des richesses nouvelles créées au cours d'une année. C'est ce qu'on appelle le produit intérieur brut, le Pib.

Le Pib de la France était de 1 710 milliards d'euros en 2005 aux prix courants ; il avait progressé de 3,1% en un an.

Le Pib rend compte de la grandeur d'une économie. Cet indicateur ne dit rien ni sur la nature des richesses créées (produits industriels, agricoles, services), ni sur la façon dont elles sont partagées dans la société ; autrement dit, il ne rend pas compte de la justice ou de l'injustice sociale. Il ne tient pas compte non plus des nuisances et des coûts engendrés par l'activité humaine, par exemple en terme de dégradation de l'environnement. De plus, certaines activités, par exemple le travail des femmes au foyer, ne sont pas prises en compte. Dans les comparaisons internationales, on fait souvent référence au Pib par habitant. Cet indicateur ne dit rien non plus sur la répartition des richesses dans la société.

Dans les comparaisons internationales, on est aussi amené à tenir compte des variables telles que l'évolution des rapports entre monnaies. En tenant compte de ces variables, on définit le Pib en parité des pouvoirs d'achat (Ppa). Lorsque le Pib par habitant en parité des pouvoirs d'achat (Pib/h, Ppa) est le même pour deux pays, cela signifie que leurs habitants ont en moyenne la même capacité d'accéder à peu près aux mêmes

produits. Cet indicateur rend mieux compte du niveau de vie moyen des différents pays, sans rien dire sur les inégalités sociales.

Pour réduire ces insuffisances, d'autres facteurs sont pris en compte. Ainsi, le Programme des Nations unies pour le développement (Pnud) intègre dans ses calculs, en plus du Pib par habitant en parité des pouvoirs d'achat, d'autres facteurs comme le taux d'alphabétisation des adultes, l'espérance de vie, le niveau d'instruction. Cet indicateur, appelé Idh pour indicateur du développement humain, rend mieux compte de la réalité des conditions de vie. D'autres indicateurs du Pnud tiennent compte des facteurs comme la pauvreté et le degré de participation des femmes dans la vie sociale et politique.

L'Idh maximal est de 1. Plus le niveau de vie moyen est élevé dans un pays, selon les critères définis plus haut, plus son indice est proche de l'unité. Sur cette base, les Etats-Unis, qualifiés de première puissance mondiale, se situent au dixième rang, la France au seizième, alors que sur la base de son Pib, elle est placée en quatrième ou cinquième rang mondial.

Ainsi, le revenu par habitant en parité des pouvoirs d'achat est 11 000 dollars plus bas en Suède qu'aux Etats-Unis, mais la Suède se situe au sixième rang selon l'Idh, alors que les Etats-Unis sont au dixième rang.

Cette progression de la richesse créée est avant tout le résultat du travail des salariés. (Plus de 90% de la population active est salariée).

Rang	Pays	Idh	Pib par habitant en Ppa
1	Norvège	0,963	37 670
6	Suède	0,949	26 750
10	Etats-Unis	0,944	37 562
11	Japon	0,943	27 967
15	Royaume-Uni	0,939	27 147
16	France	0,938	27 677
18	Italie	0,934	27 119
20	Allemagne	0,930	27 756
21	Espagne	0,928	22 391
177	Niger	0,281	835

Idh : indicateur du développement humain – Pib : produit intérieur brut

Provence, une filiale de Total qui détient le record des entreprises du Cac 40 en affichant un bénéfice de 9 milliards d'euros. Enfin, toutes les mesures prises ces dernières années au nom de la lutte contre le chômage, n'ont fait qu'aggraver les choses. Les exonérations fiscales et sociales accordées par les gouvernements explosent sans distinguer l'entreprise, son chiffre d'affaires, ses profits, sa politique sociale. Leur montant annuel estimé : 26 milliards d'euros. Exclu de tout contrôle social, le coût des exonérations est supporté par la collectivité nationale (Etat et collectivités territoriales) et ce sont autant de ressources en moins pour les régimes de protection sociale. Toutes les études confirment leur inefficacité sur la création d'emplois et l'investissement productif, sur la nature des contrats de travail, sur les rémunérations versées, sur les formations dispensées. Elles favorisent au contraire l'emploi précaire et les bas salaires qui ouvrent droit aux exonérations et concourent aux licenciements des salariés âgés, qualifiés et percevant des salaires qui reconnaissent cette qualification.

C'est le sentiment d'insécurité sociale qui domine.

Alors que le développement de la recherche, la formidable avancée informatique devraient conduire à une élévation générale des conditions de vie et de travail : dégager du temps, alléger la pénibilité du travail, favoriser l'accès au savoir, à la culture... C'est l'inverse que vit une part importante des salariés notamment les plus précaires et les privés d'emploi.

Le développement des « formes particulières d'emploi » (c'est le terme employé par les économistes), n'est pas un souhait des salariés. En revanche, il répond aux besoins du système productif développé par les entreprises et aux politi-

ques de personnels déployées dans les administrations et les services. C'est dans ces formes particulières que se trouve la précarité la plus dure : emplois intermittents ponctués de chômage et sans garantie d'en sortir, emploi à temps partiel imposé.

Ce qui domine dans les discussions lorsque l'on parle de son travail aujourd'hui, c'est avant tout le sentiment d'insécurité sociale. Il est renforcé par la crainte de basculer dans l'exclusion sociale qui touche de plus en plus de personnes.

L'EMPLOI PRÉCAIRE GRANDIT

Plus de 2 millions de salariés à temps partiel dont 80% de femmes.

En 2005, près de 700 000 salariés, dont 80% de femmes, travaillent moins de 15 heures par semaine. C'est 100 000 de plus qu'en 2003 !

Quatre chômeurs officiellement recensés sur dix sont indemnisés.

86% des indemnisations chômage inférieures au Smic.

Aucun revenu pour les jeunes demandeurs d'emploi.

40% des entrées au régime d'assurance chômage résultent de fins de contrats à durée déterminée ou d'intérim.

70% des emplois proposés par l'Anpe sont des contrats de moins de six mois.

Trois emplois nouveaux sur quatre sont précaires.

Plus de 30% d'emplois précaires dans la Fonction publique (Etat, hôpitaux, collectivités locales).



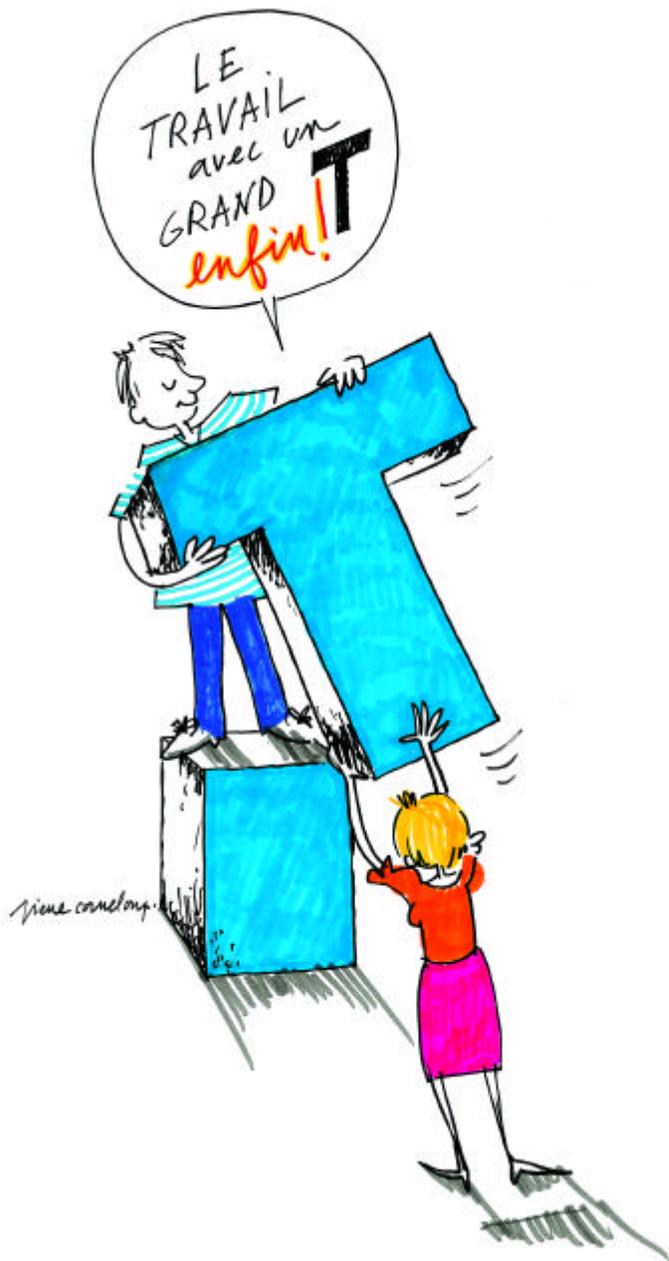
Beaucoup de salariés et de ménages appréhendent l'avenir, pour eux-mêmes ou leurs enfants, et vivent dans un climat d'insécurité sociale perpétuelle.

Les restructurations des entreprises laissent sur le « carreau » des milliers de salariés. Pour éviter le chômage, certains acceptent une mise à la retraite anticipée, des mutations ou des reclassements. D'autres sont conduits à accepter des dispositifs qualifiés « de retour vers l'emploi » mais sans garantie de retrouver une situation professionnelle stable. Enfin, pour beaucoup, c'est l'engrenage de l'indemnisation chômage puis l'attribution de revenus d'assistance versés par la collectivité nationale (Assedic, Etat, Conseils généraux). Aucun dispositif n'existe pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans.

Pour faire face aux coûts induits par l'ex-

plosion du chômage et de la précarité, les conditions d'accès et d'indemnisation des privés d'emploi ont successivement été revues à la baisse sous la contrainte financière liée à l'équilibre budgétaire du régime géré par l'Unedic. Les entreprises ont toujours refusé d'assumer leurs responsabilités sociales par l'augmentation de leurs contributions au financement des conséquences des suppressions d'emplois. Elles ambitionnent d'aller plus loin en reportant sur la collectivité nationale les coûts sociaux du chômage et en imposant aux chômeurs des emplois dits « en tension » c'est-à-dire ceux où se rencontrent, pour diverses raisons, des difficultés de recrutement. La liberté du travail s'en trouve bafouée d'autant que ces emplois sont, en l'état, souvent précaires et mal rémunérés.

Faire reconnaître la place
du travail



La Cgt ne veut pas être le « pompier du social », soulignait Bernard Thibault il y a déjà quelque temps.

Résister aux mauvais coups, éteindre les incendies provoqués par les politiques patronales et libérales, c'est un rôle dans lequel on cantonne beaucoup trop le syndicalisme.

L'ambition de la Cgt est de participer à la transformation de la société, en œuvrant pour plus de justice sociale et de solidarité, ainsi qu'au recul puis l'éradication de la pauvreté et de l'exclusion sociale.

La proposition de la Cgt d'un nouveau statut du travail salarié, incluant la sécurité sociale professionnelle et une nouvelle conception des garanties collectives, s'appuie sur une démarche revendicative plus générale, pour la conquête du plein emploi solidaire dans un contexte de développement durable.

Mais cela ne se décrète pas, il faut gagner pas à pas les conditions d'un rapport de forces suffisant pour avancer dans cette transformation sociale.

La Cgt s'est donc engagée dans un vaste chantier, conjuguant action pour de nouvelles conquêtes sociales et activité syndicale de terrain. Nous voulons à la fois donner du sens à nos propositions pour la transformation sociale et en même temps l'ancrer dans le vécu des salariés au quotidien.

La Cgt ambitionne de faire reconnaître la place et le statut spécifiques du travail salarié, de le débarrasser des aliénations que font peser sur lui les règles inhumaines du marché et de la concurrence. Le travail n'est pas une marchandise, il est ce qui permet aux êtres humains de faire société, de vivre et de produire ensemble.

Le travail humain est producteur de richesses économiques et de lien social. Le valori-

ser, lui donner une forme et un contenu émancipateurs, contribuer à en faire un vecteur de bien-être et de liberté, sont essentiels à une société démocratique, fondée sur le plein emploi et porteuse de progrès social.

Les piliers du plein emploi solidaire

Des créations d'emploi pour répondre aux besoins économiques et sociaux

La conquête ou re-conquête de l'emploi, notamment l'emploi industriel via les grandes filières industrielles. Ce qui inclut de lutter contre les abus de la sous-traitance et de prendre en compte le développement des emplois de service, y compris les nouveaux emplois émer-

gents. Par exemple : l'aide à la personne.

Résorber la précarité

La résorption de la précarité, sous toutes ses formes. Ce qui implique d'en finir avec l'utilisation abusive de l'intérim et des Cdd et de redéfinir le statut du salarié. Le Cdi doit redevenir la norme en matière de contrat de travail.

Une politique salariale audacieuse

La relance de la consommation des ménages, principal facteur de la croissance, passe par une augmentation significative des salaires, notamment les plus bas, avec un salaire minimum (Smic) à 1 500 euros, et répercussion de cette augmentation sur tous les niveaux des grilles. Les pensions et retraites doivent être revalorisées avec un minimum de 80% du Smic Cgt. Les personnes percevant « les minima sociaux », ainsi que les jeunes de moins de 25 ans (âge légal pour prétendre au Rmi) doivent pouvoir disposer d'un revenu leur permettant d'en vivre.

La promotion et le développement des services publics

Créateurs d'emplois, les services publics: Education, Santé, Finances, Energie, Transports, Communication, Culture, etc., ont vocation à répondre à l'intérêt général, à affermir la solidarité nationale et à assurer, dans des domaines particuliers, l'indépendance nationale (égalité de traitement des usagers, péréquation tarifaire, personnel sous statut...). Non soumis aux règles du marché et de la concurrence, ils doivent préserver et organiser l'égalité d'accès et de traitement des usagers et assurer le respect des droits fondamentaux. Leur maîtrise publique reste un enjeu de démocratie et de développement de toute société.

L'amélioration des conditions de travail

Ce qui doit amener à repenser les rythmes de travail (temps de travail, travail posté, travail de nuit...), à prévenir les facteurs liés à

la pénibilité, au stress, à la santé au travail (ce qui pose, entre autres, la question des conditions de départ en retraite).

Le rôle des services publics concourant au contrôle des conditions d'exercice du travail et à la prévention des risques professionnels, demande à être conforté ; leurs moyens renforcés ; leur indépendance

affirmée. Il en est ainsi, par exemple, de l'inspection du travail, de la médecine du travail et de la Cram.

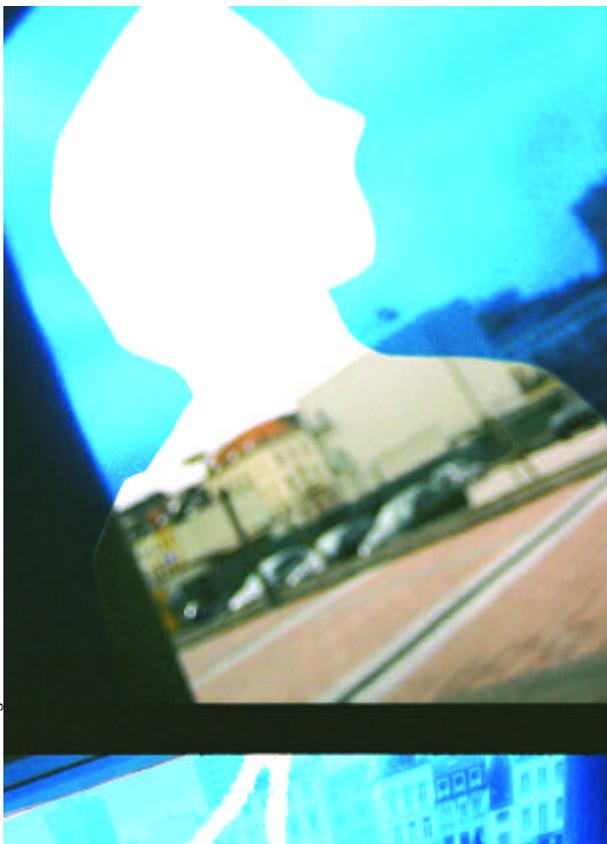
Une véritable politique de formation professionnelle initiale et continue

L'accès à la connaissance et à la formation tout au long de sa vie doit être garanti, facteur d'épanouissement et d'élévation de la qualification. Cet enjeu démocratique appelle une politique nationale ambitieuse et une maîtrise publique à tous les niveaux ins-

Des propositions
qui reflètent
les exigences
des salariés.



Betrand de Laîrique



titutionnels où s'élaborent des politiques de formation et se décident leurs financements.

Une politique publique des moyens financiers

Les prélèvements sociaux, l'étatisation des caisses de la Sécurité sociale, les aides publiques, les exonérations de cotisations « patronales », la fiscalité des entreprises... Tout est à revisiter et à solidariser en prenant comme critère : le plein emploi solidaire, le respect de l'environnement.

Tout le champ des cotisations sociales – « salaire différé » – est à revisiter à partir des constats dressés sur l'inefficacité et les effets pervers des exonérations sociales et fiscales accordées sans discernement aux entreprises.

Le dialogue social, avec une véritable politique de démocratie sociale

Un dialogue social de qualité, assis sur une nouvelle représentativité des organisations syndicales de salariés et patronales, doit précéder toutes les décisions intéressant tout ou partie de la vie des salariés et ce quels que soient le niveau de décision et la taille de l'entreprise : Etat, branche professionnelle, site industriel, zone commerciale, territoire, institutions,....

A partir de ces principaux axes, la Cgt a construit des propositions qui sont les reflets de l'exigence qui s'exprime dans les entreprises, les branches professionnelles, les services publics : niveau des salaires, classification, temps de travail, temps de formation

professionnelle, protection sociale...

Le nouveau statut du travail salarié prend appui sur ces différents piliers et repères revendicatifs, en privilégiant tel ou tel d'entre eux en fonction du champ sur lequel nous intervenons.

Pour la Cgt, il s'agit de redonner de la valeur au travail salarié en créant les conditions d'une plus grande autonomie du salarié, notamment via son contrat de travail. Le lien de subordination qui lie aujourd'hui un salarié à son employeur ne doit plus être une contrainte, il doit évoluer dans ses formes actuelles au profit d'un travailleur plus libre, jouissant de droits garantissant son parcours professionnel et sa retraite et cela dès sa sortie du système scolaire et jusqu'à la fin de sa vie.

La Cgt propose un nouveau statut du travail salarié

Il constitue le socle du nouveau plein emploi solidaire que revendique la Cgt. Il peut être un facteur important pour augmenter la croissance économique dans le cadre d'un nouveau système productif fondé sur le développement durable.



Qui est concerné ? Tous les salariés du secteur public comme ceux du secteur privé sont concernés quels que soient leur emploi, leur situation, leur entreprise.

Gagner l'égalité en dépassant l'éclatement des situations

Il existe actuellement plus de 270 conventions collectives. Plus de 97% des salariés sont couverts par un dispositif conventionnel. Ces conventions constituent un premier socle portant sur les conditions d'emploi, de formation et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés.

Les conventions sont en général des accords nationaux mais elles peuvent avoir aussi un champ d'application local (régional ou départemental). De plus, elles peuvent être étendues ou non étendues.

Exemple : il existe une convention collective par département pour la métallurgie.

Ainsi, la situation des salariés est extrêmement variable d'un secteur professionnel à un autre. Cette inégalité est renforcée par la possibilité largement étendue depuis la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social de déroger par accords d'entreprises à des accords de branche.

Avec la loi de 2004 sur le dialogue social, le code du Travail comporte désormais des dispositifs dérogatoires nouveaux sur des domaines extrêmement importants pour les salariés tels que la réduction de l'indemnité de précarité de 10 à 6% ou la possibilité de réduire le délai de prévenance.

Inégalités face aux dispositifs conventionnels (branche, entreprises, territoire), inégalités en raison de la taille de l'entreprise (effectifs plus ou moins de dix salariés, plus ou moins de cinquante), inégalités des statuts professionnels (fonction publique natio-

nale, territoriale, hospitalière, statuts particuliers, Cdi, Cdd...), nombreuses sont les inégalités entre salariés, inégalités de droit et de garanties.

La Cgt réaffirme son attachement à la notion d'ordre public social et à la hiérarchie des normes sociales en droit du travail.

Il s'agit de conquérir des droits individuels dans un cadre collectif, car sans cadre collectif, il est illusoire de croire en des droits individuels pérennes et à l'égalité de traitement des salariés.

Contrats de travail, statuts

Même si le Cdi reste le contrat de droit commun, le contrat de travail a connu d'importantes transformations qui ont accentué sa fragilité.

On a assisté ces trente dernières années à une multiplication des contrats de travail. On est passé d'un contrat de travail pour chaque type d'emploi à un type de contrat pour chaque catégorie de salariat (seniors, jeunes...).

A côté des Cdd « traditionnels », se sont multipliés des contrats à durée déterminée spécifiques résultant des politiques de l'emploi. Ces contrats se caractérisent par de nombreux avantages pour les employeurs (exonérations partielles ou totales de cotisations sociales patronales, aides diverses de l'Etat, de l'assurance chômage, des collectivités locales), ils sont justifiés par la volonté de favoriser la formation et l'insertion professionnelles de publics ciblés (contrats d'insertion professionnelle, de professionnalisation, de formation en alternance...).

Lien de subordination

Le lien de subordination qui existe aujourd'hui entre le salarié et l'employeur doit disparaître dans sa forme actuelle.

La subordination juridique doit disparaître au

profit d'une notion plus large : la subordination économique. Elle entraîne la responsabilité de l'employeur et de l'entreprise dès qu'il y a dépendance économique.

Des droits attachés à la personne du salarié garantis collectivement

La Cgt considère que les conventions collectives, les statuts, dans leurs formes actuelles, ne suffisent pas à assurer des garanties individuelles. Actuellement, les droits salariaux sont attachés à l'emploi qu'occupe le salarié et au type d'entreprise dans laquelle il travaille. Ainsi, si le salarié vient à perdre son emploi, il perd également tout un ensemble de droits attachés à l'emploi qu'il quitte.

Le salarié peut alors passer d'un employeur à un autre, d'une convention collective à une autre, mais sans jamais pouvoir accumuler des droits (carrière professionnelle, ancienneté, évolution salariale continue). Actuellement, pour les salariés, tout nouvel emploi occupé par choix ou par défaut, constitue un « nouveau départ à zéro ».

La place du travail salarié dans le développement de la société doit être reconnue et valorisée

C'est pourquoi la Cgt entend garantir les droits des salariés grâce au nouveau statut du travail salarié pour conquérir la place du travail et des garanties réelles et non seulement formelles.

Le statut du travail salarié passe par des droits attachés à la personne, dont le droit à la sécurité sociale professionnelle est l'une des composantes. Ces droits doivent être progressifs, cumulables au fil de la carrière, transférables d'un employeur à l'autre, ce qui suppose de définir au préalable des garanties interprofessionnelles.

CES DROITS SERAIENT NOTAMMENT :

Un droit à l'emploi

La Cgt propose un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée ou à un emploi statutaire, soit la règle d'embauche pour tous.

Aujourd'hui : Mobilité et instabilité de l'emploi

- 7 millions de salariés changent d'emplois chaque année ;
- l'instabilité de l'emploi est la première cause d'affaiblissement des salaires : quatre salariés sur dix ont vu leur salaire individuel baisser en 2005 dont la moitié l'ont vu baisser de plus de 15% ;
- pour l'ensemble des salariés entre 25 et 54 ans, les inégalités de salaires nets horaires sont de 1 à 3, mais elles sont de 1 à 13 en salaire net annuel et même de 1 à 18 en ce qui concerne les femmes. La différence entre les salaires horaires et annuels s'explique par le temps partiel, l'instabilité de l'emploi, les rémunérations aléatoires ;
- chaque perte ou changement d'emploi fait perdre un certain nombre de droits liés à l'entreprise ou à la branche professionnelle quittée.

Un droit à une carrière

En terme de rémunération (tout salarié devrait au moins doubler son salaire entre son entrée dans la vie professionnelle et sa retraite) et de qualification (gain d'au moins un niveau de qualification, notamment via la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (Vae).

Aujourd'hui : Des carrières écrasées

- 50% des salaires du privé sont tassés entre 1 et 1,5 fois le Smic ;
- un quart des salariés au Smic y sont depuis plus de dix ans ;
- les possibilités de promotion sont de plus en plus rares : un cadre sur trois aujourd'hui contre un sur deux il y a vingt ans est devenu cadre par promotion ;
- pour accéder à une promotion, les salariés des Pme sont le plus souvent contraints à changer d'entreprise. Dans une période de fort chômage, ils y renoncent ;
- les grandes entreprises font de plus en plus reposer la responsabilité de la formation à l'emploi sur le salarié, avant l'embauche ;
- les jeunes sont de plus en plus diplômés mais tous les niveaux de salaires d'embauche se sont effondrés.

Un droit à la formation continue

Pour une durée garantie égale à 10% de la vie active (soit 160 heures par an ou quatre ans sur une carrière), à la libre disposition du salarié notamment s'il désire changer de métier ou de branche professionnelle.

Un droit à la sécurité sociale professionnelle

Dont le principe est développé dans la partie suivante.

Aujourd'hui : Une précarité grandissante

- le risque de perdre son emploi s'est accru de 30% en vingt ans ;
- 43% des personnes en âge de travailler

occupent un emploi à temps complet en Cdi (53% pour les hommes mais seulement 32% pour les femmes) ;

- le volume des emplois précaires a augmenté de 2,5 millions en vingt ans : l'intérim a été multiplié par cinq, les Cdd par quatre, les contrats aidés et les stages par quatre.

Mais aussi, des droits à la vie privée, à la santé, à la retraite, à la démocratie sociale...

La Cgt revendique, avec un nouveau statut du travail salarié, d'attacher à la personne le contrat de travail lui-même et donc la qualification, l'ancienneté, le droit à la formation continue, les régimes complémentaires spécifiques. Ces droits sont cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur afin de garantir à la fois mobilité professionnelle et sécurité des ressources. Une réflexion est engagée pour inclure tout ou partie des années d'études dans cette carrière professionnelle.

L'acquisition, par la loi ou par accord national, d'un véritable socle commun interprofessionnel de garanties et de droits à caractère impératif, sans rapport avec les spécificités de telle ou telle activité ou taille de l'établissement est essentielle.

Ce socle commun interprofessionnel de droits et de garanties doit se trouver dans un Code du Travail garant de l'ensemble des droits des salariés. La déclinaison de ces droits dans les branches professionnelles et les services et entreprises publiques doivent se retrouver dans les conventions collectives et statuts en respectant le principe de faveur. Cette déclinaison garantissant ainsi le statut du salarié.

Pour le secteur privé, les accords de branche devraient retrouver une place prépondérante dans la négociation collective (suppression des possibilités de dérogation) de façon à réduire les distorsions et inégalités de garanties entre entreprises.

La Cgt propose une sécurité sociale professionnelle



Thierry Necloux

L'idée de sécurité sociale professionnelle vise à garantir aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits et singulièrement la poursuite de leur contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouveau contrat de travail. Elle constitue notre réponse pour combattre

la notion même de licenciement et de chômage, pour réduire puis éradiquer la pauvreté et l'exclusion.

Aujourd'hui, l'entreprise considère qu'en s'acquittant des cotisations Assedic, cela lui permet, lorsqu'elle licencie, de se « dégager » sur l'assurance chômage qui verse un revenu de remplacement et participe au reclassement du privé d'emploi. La conception de l'assurance chômage repose sur une vision réparatrice d'un « incident » dans le parcours professionnel.

L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle et l'absence de rupture du contrat de travail responsabilisent les entreprises qui suppriment les emplois.

Le salarié licencié devient un chômeur couvert par des mécanismes d'assurance puis par des dispositifs d'assistance. Sa carrière

professionnelle et tous les droits y afférents s'arrêtent ; ses droits à sécurité sociale se poursuivent mais pour une durée limitée avant de relever de la couverture maladie universelle (Cmu).

Avec la sécurité sociale professionnelle et le statut du travail salarié, la personne sala-

riée, non seulement conserve l'intégralité de ses droits jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, mais ces droits acquis sont transférables dans son nouvel emploi (qualification, ancienneté, rémunération etc.).

Cette garantie d'emploi et de revenu fait vivre un des droits fondamentaux – le droit au travail – et les droits du travail tout au long de la vie. L'inégalité des droits entre salariés est levée.

Cette période peut s'ouvrir rapidement, sous certaines conditions, sur un nouvel emploi ou être mise à profit pour suivre une formation professionnelle. Notre exigence est de porter pour tous les salariés un droit de formation rémunérée équivalent à 10% du temps de travail soit quatre années sur une carrière.

La suppression d'emploi individuelle ou collective ne doit plus se traduire par la rupture du contrat de travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi de niveau, de qualification et de salaire au moins égal au précédent.

Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, qualification, salaire, formation, protection sociale...

Avec la sécurité sociale professionnelle, le degré de dépendance du salarié vis-à-vis de son employeur est minoré ; ses droits ne dépendent plus ni de son entreprise, ni de son emploi.

La sécurité sociale professionnelle ne signifie pas pour la Cgt un abandon de la lutte contre les délocalisations, les externalisations et leurs lots de suppressions d'emploi et de licenciements. La sécurité sociale professionnelle s'inscrit dans l'action plus générale que mène la Cgt pour la conquête du plein emploi solidaire.

Une autre politique publique du financement social du travail et de l'emploi

Le nouveau statut du travail salarié dont la sécurité sociale professionnelle fait partie, suppose des politiques publiques nationales et territoriales tournées vers la création d'emplois pérennes et la conquête de normes sociales de haut niveau. Le travail humain, qualifié et bien payé, redevient le centre du développement économique et social. Parce qu'il crée les conditions d'une amélioration de son bien-être au travail, en diminuant l'insécurité sociale, le nouveau statut du travail salarié est un facteur d'augmentation de l'efficacité économique des entreprises

A tous les niveaux, européen, national et local, les salariés et leurs représentants doivent pouvoir intervenir sur l'utilisation des fonds consacrés aux politiques de l'emploi. L'attribution et le contrôle de l'utilisation des aides à l'implantation d'entreprises et à la création d'emplois accordées par les collectivités locales appellent rigueur et démocratie. Tout un nouveau système est à construire répondant à de nouvelles logiques de solidarité et de démocratie sociale renouvelée.

Quatre propositions à explorer

Donner une nouvelle finalité à notre système financier au service de l'emploi et de la croissance. Il s'agirait de créer un pôle financier public et des fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires ;

Mettre en place au niveau des branches et des bassins d'emploi un fonds mutualisé. Destiné à organiser la solidarité financière, il serait alimenté par les contributions des entreprises de la branche et du bassin d'emploi ;

Réorienter les fonds publics en faveur de l'emploi et la part du salaire socialisé lié à la privation d'emploi ;

Daniel Maunroury



Bertrand de Lafargue



Réformer le mode de contribution sociale des entreprises. L'objectif est de sortir de la logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leurs comportements. La réforme suggérée repose sur une double modulation qui favorise les entreprises qui développent l'emploi et pénalise celles qui détruisent des emplois, développent la précarité et versent de faibles salaires. Ces propositions auraient le double effet de développer l'emploi et la croissance et d'apporter des ressources nouvelles à la protection sociale.

Une modulation des cotisations chômage en fonction du contrat de travail apporterait, seule, une ressource supplémentaire annuelle d'environ 4,5 milliards d'euros.



Que ce soit sous le terme « sécurité sociale professionnelle », « sécurisation des parcours » ou « flexi-sécurité », la thématique de la sécurité est omniprésente dans les débats actuels, démontrant que la réponse à l'insécurité sociale est une profonde aspiration des salariés et des demandeurs d'emploi. C'est sur la nature des réponses autant que sur le vocabulaire que les propositions se différencient le plus.

Tout en reprenant la problématique de la « sécurisation », voire même celle de la « sécurité sociale professionnelle », la plupart des propositions se contentent en fait de préconiser un meilleur accompagnement des chômeurs sans leur garantir une quelconque sécurité de retour à l'emploi, et encore moins de progression de salaire ou de carrière. Elles font reporter sur le seul salarié ou demandeur d'emploi la responsabilité de son employabilité tandis que les entreprises sont, elles, déresponsabilisées quant à leur politique d'emploi.

Toutes ces propositions se concentrent sur le moment de la transition entre deux emplois. Elles ne se préoccupent pas des situations dans l'emploi (carrières écrasées, conditions et contenu du travail, plus grande vulnérabilité des salariés).

Pourtant l'une et l'autre sont interdépendantes : plein emploi solidaire et progrès social se nourrissent mutuellement.

La flexisécurité

La « flexisécurité » est le nouveau terme à la mode. Sous prétexte de copier le prétendu « modèle danois », elle a surtout pour objet de flexibiliser le travail. La sécurité est pour les employeurs, pour licencier qui ils veulent quand ils veulent, sans recours possible pour les salariés. Elle est à l'exact opposé de ce que nous ambitionnons.

Ce thème est soutenu par un discours visant à faire de la flexibilité et de la précarité une nécessité incontournable, une fatalité à laquelle on ne peut que s'adapter si l'on veut rester « dans le coup » de la modernité, et à une offensive sans précédent de déconstruction du droit du travail.

La question de la finalité, du but recherchés est soigneusement évitée : il ne peut s'agir de rechercher le plein emploi : la flexibilité s'est déjà largement imposée dans notre pays ces dernières années, elle n'a pas fait reculer le chômage, elle a, au contraire, augmenté le sous-emploi, et développé le phénomène des travailleurs pauvres en même temps qu'une grande souffrance au travail.

La vraie finalité est de satisfaire le patronat qui veut obtenir une plus grande « fluidité », une rotation plus rapide des salariés entre emploi et non-emploi, une plus grande aliénation des salariés à l'entreprise pour les contraindre à accepter la forte pression qui s'exerce sur leurs salaires, leur temps et leurs conditions de travail, la répression de leurs droits sociaux et syndicaux.

Ainsi le discours dominant fait de la flexibilité et de la précarité une nécessité incontournable, une fatalité à laquelle on doit se résoudre si on veut rester « dans le coup » de la modernité et de la mondialisation.

C'est en fait une offensive sans précédent de déconstruction du droit du travail.

La séparabilité

C'est en prétendant rechercher la sécurisation, que D. de Villepin a créé le Cne d'une part, le Cpe d'autre part. Ce dernier est allé à la poubelle du fait de la puissante mobilisation unie des étudiants et des salariés. Ces deux contrats ont pour caractéristique commune d'autoriser pendant deux ans le licenciement sans motif du salarié.

Les organisations patronales demandent la

généralisation du Cne à toutes les entreprises, une manière de créer une nouvelle norme de contrat de travail.

Ainsi, quand il arrive que le Medef parle de sécurisation, c'est pour donner aux employeurs de la sécurité à licencier sans obstacle. Laurence Parisot aime la séparabilité, terme élégant pour parler de la rupture du contrat de travail, et pour échapper aux règles actuelles en matière de licenciement et surtout aux obligations de reclassement. Pour elle « la vie, l'amour sont précaires », le travail doit l'être également.

Le patronat veut faire du travail une valeur marchande qui s'achète et se vend au prix du marché. Il veut acheter les salariés prêts à l'emploi et les jeter quand ils sont usés. Ainsi les salaires sont de moins en moins attachés à la qualification et de plus en plus rendus aléatoires en fonction des objectifs de l'entreprise.

Le contrat unique de travail

N. Sarkozy, alors ministre des Finances, avait commandé à Pierre Cahuc et Francis Kramarz, un rapport dont il a depuis fait son livre de chevet. Intitulé « Pour une sécurité sociale professionnelle », celui-ci préconise un contrat de travail unique qui intégrerait la précarité du Cdd dans le Cdi ; dans ce contrat, les conditions de licenciement seraient prévues dès l'embauche, les indemnités augmenteraient au fur et à mesure de l'ancienneté dans le contrat de travail. Toute possibilité de contester son licenciement voire d'obtenir, par l'action collective et l'intervention des comités d'entreprise, des solutions alternatives au licenciement serait annulée. L'entreprise n'aurait plus aucune responsabilité ni dans le reclassement du salarié, ni vis-à-vis du bassin d'emploi ou des sous-traitants éventuels. Le salarié disposerait d'un hypothétique droit au reclassement

à la charge du service de l'emploi. Ce droit ne ferait appel qu'à une obligation de moyen, pas à une obligation de résultat.

Cette conception se retrouve déjà dans le « contrat de transition professionnelle » créé par Jean-Louis Borloo.

Les propositions syndicales

D'une manière ou d'une autre, toutes les organisations syndicales font des propositions à ce sujet : la Cfdt veut de « nouvelles garanties collectives favorisant et sécurisant les parcours professionnels pour tous les salariés », et une « rénovation du contrat de travail dont la base doit rester à durée indéterminée ». La Cftc propose un « statut du travailleur visant solidarité, liberté et responsabilité face aux risques de la vie ». Fo veut créer « un droit d'initiative du salarié dans sa reconversion ». La Cgc veut accompagner les mobilités, sécuriser les passages. L'Unsa pense que l'évolution professionnelle est la garantie de la sécurisation.

Quand tout le monde s'empare d'un sujet, il a plus de chances de voir le jour.

C'est pourquoi la Cgt affirme sa volonté de construire avec les autres organisations syndicales, des propositions communes ou convergentes afin d'obliger le patronat à négocier à partir des propositions syndicales plutôt que l'inverse.

Elle met ses propres propositions en débat partout et en premier lieu parmi les salariés et les demandeurs d'emploi. L'objectif est de leur donner envie de se mobiliser autour d'une perspective qui fédère leurs revendications et leurs luttes et crée de la solidarité et de l'espoir.

Au fur et à mesure des luttes, des rapports de forces et des négociations, les revendications se préciseront, s'enracineront, donne-



ront lieu à de nouveaux débats, de nouvelles propositions. Certaines progresseront, d'autres non.

Tout ne sera pas gagné en un jour, mais chaque jour, on peut gagner quelque chose.

Dans les entreprises, les professions, les territoires, on peut ensemble élaborer et faire progresser des revendications qui vont dans le sens de la reconnaissance d'un nouveau statut pour le travail salarié

et d'une sécurité sociale professionnelle.

– Il y a besoin pour y parvenir d'une Cgt plus nombreuse, plus offensive et plus présente.

– Intéresser les salariés de toutes les professions et de tous les statuts d'emploi à élaborer ces propositions revendicatives et à les faire avancer est aussi un moyen de démontrer l'intérêt de la syndicalisation pour, tous et toutes ensemble, conquérir un nouveau statut pour le travail salarié.

NOUS NE VOULONS
PAS

COULER
PAUVREMENT
ENSEMBLE

