

Introduction pour la CGT : Jean-Pierre GABRIEL

La proposition de la CGT d'un Nouveau Statut du Travail Salarié et d'une Sécurité Sociale Professionnelle s'appuie sur une démarche revendicative plus générale pour la conquête du Plein Emploi Solidaire dans un contexte de développement durable.

Cette proposition se retrouve dans la première résolution du 47^{ième} Congrès Confédéral de la CGT (2003) proposition qui a été réaffirmée à l'occasion du 48^{ième} Congrès en avril 2006.

Nous partons d'une analyse de la société, de son développement, notamment liée à l'emploi et au travail.

Les rapports de productions, les rapports d'exploitation (*lien de subordination, Contrat de travail...*) et les rapports entre salariés ne cessent d'évoluer. Mais ces changements sont essentiellement dominés par la recherche de l'abaissement du coût du travail, dans un système d'économie de marché mondialisée, avec toutes les conséquences que cela engendre en terme de précarité, d'exclusion, de bas salaires, de flexibilité...

Même la dernière avancée sociale que furent les 35h, l'a été au prix d'un tassement du pouvoir d'achat et d'une plus grande flexibilité. *Sans parler de tous ceux qui ont subi les inconvénients sans bénéficier des avantages de la réduction du Temps de Travail.*

Cela nous invite également à mesurer que la majorité des grandes avancées sociales pour les salariés de notre pays datent de plusieurs dizaines d'années: *Congés payés, Sécurité sociale, Statut de la fonction Publique, Conventions collectives...*

Aujourd'hui, une bonne part des salariés est exclue de ces avancées sociales, des garanties collectives. Par ailleurs, les centaines de conventions collectives existant actuellement sont pour nombre d'entre-elles une simple déclinaison du Code du Travail, d'où l'importance pour nous de renforcer celui-ci de droits favorables aux salariés.

Beaucoup de grilles de salaires commencent en dessous du SMIC. Il faut en arriver à de véritables pénuries de main-d'œuvre et un fort rapport de force pour que les branches patronales acceptent de relever les minimas de la Convention Collective.

Toutes les politiques publiques à consonance libérale et à fortiori toutes les exigences patronales ne font qu'aggraver la situation.

Les politiques d'aide à la création d'emploi, les politiques d'aide à la réinsertion dans l'emploi, les contrats de travail atypiques ciblant les salariés des entreprises de moins de vingt salariés, les jeunes de moins de 26 ans, les femmes, les seniors, etc.

Toutes ces mesures ne font qu'augmenter la précarité, l'exclusion...

Aujourd'hui, si le chômage baisse dans les statistiques officielles, la pauvreté et l'exclusion augmentent.

Cette paupérisation réelle de 6 à 8 millions de gens est d'autant plus inacceptable qu'une part des richesses créées destinée soit disant à la « *cohésion sociale* » finance en réalité la politique patronale de restructuration, d'externalisation !

Alors que le développement des recherches, la formidable avancée informationnelle devraient dégager du temps, alléger la pénibilité au travail, augmenter l'accès au savoir, c'est l'inverse que vivent les salariés, les privés d'emploi.

Les catégories salariales sont de plus en plus marquées par des frontières sociales et économiques devenues pratiquement impossible à franchir pour la majorité des salariés.

La Démocratie, notamment la Démocratie sociale est dans ce contexte gravement mise à mal.

Jamais il n'y a eu autant d'écart entre le discours et la pratique. Alors que le gouvernement et le patronat n'ont cessé de parler de dialogue social, il faut remonter loin pour trouver dans le réel du

quotidien si peu de dialogue, de possibilité de négocier, d'écoute des salariés dans l'expression de leurs besoins.

Le conflit généré par le CPE en est une illustration exemplaire !

La faiblesse syndicale et sa division n'aident pas à dépasser cette crise de la démocratie sociale.

Le travail et l'emploi sont malades de la politique libérale. La démocratie est malade de l'autisme politique.

Ce n'est pas les exceptions d'accords signés par les organisations syndicales, comme pour le Droit Individuel à la Formation (DIF) qui peuvent nous éloigner d'une analyse lucide de l'état de notre démocratie sociale.

En revanche le DIF est l'exemple même de ce qui pourrait être fait si la volonté et le courage politiques existaient pour toutes les questions sociales.

Le Modèle Social Français est à revisiter, d'abord de l'intérieur avant de vouloir lui accoler un autre Modèle d'importation.

Dans cette situation brossée brièvement et de façon non exhaustive, la CGT n'a pas vocation à jouer qu'un rôle d'accompagnement, résistant aux mauvais coups et éteignant les incendies provoqués par les politiques patronales et libérales. La CGT ne veut pas être que le « *pompier du social* » comme l'a souligné Bernard THIBAULT il y a déjà quelques temps.

La CGT veut, dans son rôle d'organisation syndicale, participer à la transformation de la société.

Cette transformation pour la CGT passe notamment par la **conquête du Plein Emploi Solidaire dans une démarche 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.

C'est donc à partir de là que la CGT s'est engagée dans un vaste chantier alliant ambition de conquête sociale et pragmatisme syndical.

Nous voulons à la fois donner du sens à notre démarche revendicative et en même temps l'ancrer dans le réel du quotidien.

Nos propositions pour un Nouveau Statut du Travail Salarié et pour une Sécurité Sociale Professionnelle traduisent cet état d'esprit de conquête sociale et d'appropriation par le fait syndical.

Mais avant de pousser plus avant, sur nos propositions, il est nécessaire de préciser ce que nous entendons par Plein Emploi Solidaire.

Le Plein Emploi pour la CGT, repose sur un certain nombre de piliers dont :

- 1) La conquête ou re-conquête de l'emploi, notamment l'emploi industriel via les grandes filières industrielles. Ce qui inclut le développement des emplois de service, y compris les nouveaux emplois émergents.
- 2) La résorption de la précarité, sous toutes ses formes. Ce qui implique d'en finir notamment avec l'utilisation abusive de l'intérim et des CDD et de redéfinir le statut du salarié.
- 3) La défense et la promotion des services publics, notamment en lien avec le besoin de solidarité nationale, de maîtrise publique et d'indépendance nationale : *Education, Santé, Finances, Energie, Transport, Communication, Culture, etc.*
- 4) L'amélioration des conditions de travail. Ce qui doit amener à repenser les rythmes de travail (*Temps de Travail, travail posté, travail de nuit...*), la pénibilité, le stress, la santé au travail (*Ce qui pose entre autre la question des conditions de départ en retraite*).

Avec un besoin de réaffirmer le rôle de l'Inspection du Travail, de la Médecine du Travail, de la CRAM dans des statuts garantissant leur indépendance d'action.

5) Une véritable politique de Formation Professionnelle initiale et continue. Ce qui implique sa maîtrise nationale et publique.

6) 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.

7) Le Dialogue social, avec d'une véritable politique de dialogue social tant dans les branches professionnelles que dans les territoires impliquant tous les acteurs sociaux tout en respectant les critères de représentativité des salariés.

A partir de ces principaux axes, la CGT a construit des « repères revendicatifs » 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 et la Sécurité Sociale Professionnelle prennent appui sur ces différents piliers et repères revendicatifs, en privilégiant tel ou tel d'entre eux en fonction du champ sur lequel nous intervenons.

Pourquoi nous distinguons Nouveau Statut du Travail Salarié et Sécurité Sociale Professionnelle ?

Vous l'aurez sans doute compris, nous plaçons notre démarche dans un concept global autour du Plein Emploi Solidaire dans lequel nous faisons du Nouveau Statut du Travail Salarié une composante essentielle.

Et la Sécurité Sociale Professionnelle étant elle-même un élément complémentaire au Nouveau Statut du Travail Salarié.

Mais ses deux propositions fédèrent l'exigence d'un socle commun de garanties pour tous les salariés, du public comme du privé, quels que soient leur emploi, leur situation, leur entreprise.

A) Qu'entendons-nous par Nouveau Statut du Travail Salarié ?

Pour la CGT, le NSTS, est une nouvelle garantie interprofessionnelle, pour tous les salariés de toutes les professions, quel que soit leur sexe, dépendant d'un employeur ou de plusieurs, soit en même temps soit de manière alternée au long de la vie professionnelle.

Une garantie transférable d'une entreprise à l'autre et opposable à chaque employeur.

Une garantie assurant à chaque salarié dès son entrée dans la vie active, un certain nombre de droits que tout employeur sera tenu de respecter.

Il en existe déjà : *Congé de maternité, droit de grève, droit à la retraite...*

Ce socle commun, trouve son inscription dans le Code du Travail et s'améliore dans le cadre du principe fondamental de la hiérarchie des normes et le principe de faveur dans les accords de branche et dans les statuts (fonction publique, entreprises publiques...).

L'implication territoriale pour imposer un Statut Salarié dans une filière professionnelle se pose comme un enjeu nouveau pour le syndicalisme.

Prenons un exemple de la déclinaison au niveau du Statut du Salarié dans une branche professionnelle et un territoire.

Dans le cadre de la conquête de l'emploi industriel dans la filière de l'énergie avec la réalisation par les entreprises de la métallurgie du Creusot et de Chalon (Saône-et-Loire) et Montbard (Cote d'Or) de l'EPR et en lien avec les problématiques suivantes :

- *Les conditions de travail actuelles*
- *La pyramide des âges et le transfert des savoir-faire*
- *L'attractivité des métiers dans cette filière*
- *La multitude des statuts des salariés, avec les donneurs d'ordre et les sous-traitants à demeure ou externe*
- *La question de la maîtrise publique du nucléaire*
- *L'opportunité d'un interlocuteur patronal unique avec le Pôle Nucléaire Bourgogne (reconnu pôle de compétitivité) qui regroupe tous les chefs des entreprises concernées.*

Nous avons entrepris, avec un collectif CGT Energie, de construire une plateforme revendicative autour du Statut du Salarié de la Métallurgie du Nucléaire, dans une cohérence nationale en lien avec la réflexion de la fédération CGT de la Métallurgie sur la refonte de la Convention Collective ; de la faire valider et porter par les salariés ; et d'entreprendre un dialogue social directement avec les représentants du Pôle Nucléaire Bourgogne afin de déboucher sur de véritables négociations autour de cette plateforme revendicative.

Nous pourrions prendre d'autres exemples comme le travail entrepris par la FAPT CGT (ex. CGT PTT) sur le Statut du Télécommunicant (200 000 salariés dont 80 000 sous statut fonction publique).

Les débats actuellement autour de la notion de « **Contrat de Travail Unique** », nous poussent aussi dans cette voie des droits attachés à la personne pour que tout contrat de travail débouche sur un équilibre entre Garantie Collective spécifique à la profession et garanties individuelles assurant une continuité de déroulement de carrière.

Nous venons de mettre en place un groupe de travail Confédéral sur cette question spécifique du Contrat de Travail dans la conception plus large du Nouveau Statut du Travail Salarié.

B) Qu'entendons-nous par Sécurité Sociale Professionnelle ?

Même avec un CDI, l'employeur peut rompre le contrat, normalement avec un motif, mais au nom de la compétitivité, les motifs ne font pas défauts ! Et lorsque le licenciement est prononcé à tort, le salarié ne peut prétendre qu'à une réparation sous forme d'indemnité, la réintégration étant possible que pour des cas particuliers.

Seuls les personnels sous statut ont encore une garantie de l'emploi.

La situation des salariés licenciés restent très précaires. Les indemnités ASSEDIC ne sont pas attribuées systématiquement. Plus d'un chômeur sur deux n'en bénéficie pas.

Pour la CGT, 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.

La mobilité doit être un droit du salarié et non une obligation.

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

Pour illustrer notre approche de la Sécurité Sociale Professionnelle, où il s'agit notamment de maintenir un contrat de travail malgré une restructuration de l'entreprise et d'obliger celle-ci à participer au reclassement du Salarié, nous pourrions prendre les exemples de la Samaritaine, de Thomson – Rioglass...

Nous savons cependant que 85% des licenciements interviennent hors plan de sauvegarde de l'emploi. Et deux tiers d'entre eux ne sont pas des licenciements économiques ! La Sécurité Sociale Professionnelle pose donc avec force le maintien du CT jusqu'à ce que le salarié ait retrouvé un emploi (*même salaire...*), ce qui impose d'inscrire un certain nombre de droits dans le Code du Travail.

En effet, nous voulons passer d'une vision réparatrice de l'indemnisation de chômage et du droit sur les licenciements à **un droit de l'individu tout au long de sa vie** qui le libère de sa dépendance au devenir et à la gestion de telle ou telle entreprise.

Une protection pour chaque salarié, de la fin du secondaire, jusqu'à la mort.

Que ce soit pour le NSTS ou la SSP, nous voulons gagner des droits nouveaux.

Nous voulons que ces droits nouveaux soient pour une part d'entre eux, attachés à la personne, qu'elle puisse en bénéficier toute sa vie en ayant la possibilité de les transférer d'une entreprise à une autre, opposable à l'employeur.

Ces droits nouveaux forment un socle interprofessionnel commun à tous les salariés.

Nous avons conscience que l'addition de droits individuels ne crée pas automatiquement un droit collectif.

C'est pour cela que pour la CGT, ces droits individuels n'ont de sens que s'ils trouvent leur cohérence et sont inscrits dans une dimension collective : Code du travail, Conventions Collectives et Statuts.

Mais cette approche de droits individuels bouleverse les rapports entre les Statuts, les Conventions Collectives.

Cela pose la question de **leur transfert en terme de solidarité, de sécurisation.**

Il est en effet difficile de concevoir qu'un artisan puisse supporter financièrement la « transférabilité » de l'ancienneté d'un ingénieur d'AREVA... sans qu'une mutualisation solidaire soit mise en place.

Pour autant, la question de la « responsabilité sociale de l'entreprise » se pose comme un élément essentiel dans notre conception de la mise en œuvre de la Sécurité Sociale Professionnelle.

Nous ne partageons pas l'idée que la répercussion pour les salariés des aléas du marché du travail devraient être gérés hors entreprise.

La Formation Professionnelle initiale et continue doit, elle aussi, être refondée. Il faut au moins l'équivalent de 10% du temps de travail consacré à la formation professionnelle.

La gestion de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle doit être sous la maîtrise publique. Les rapprochements ANPE, ASSEDIC, AFPA posent des problèmes de maîtrise publique et déontologiques (*les ASSEDIC ne peuvent pas être les payeurs et les sanctionneurs*).

Les Directions du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle doivent garder leurs prérogatives en la matière.

Nous ne sommes pas opposés par principe aux Maisons de l'Emploi. Mais elles doivent être des lieux de facilitation d'un emploi vers un autre et non un lieu de sélection des chômeurs « reclassables » !

La question du financement des propositions de la CGT se pose.

Mais il s'agit plus, pour nous, de redonner du sens à l'utilisation des richesses créées que d'inventer de nouvelles recettes fiscales.

Nous sommes dans une phase de recherche sur ces questions.

Il est clair que nous n'aborderons pas de la même façon un financement dans le cadre du Nouveau Statut du Travail Salarié que s'il s'agit de financer le maintien d'un Contrat de Travail lors d'un dépôt de bilan d'une entreprise.

La solidarité financière doit avant tout venir de l'entreprise, prélevée sur la part des richesses créées, nous sommes, dans ce cadre là, pour la mise en place d'un fond mutualisé des entreprises de branche ou de bassin d'emploi.

Pour alimenter la Sécurité Sociale Professionnelle, **nous proposons l'utilisation de la part du salaire socialisé notamment dédiée aux revenus de remplacement et fonds de garantie de salaires (ASSEDIC et ASS).**

L'autre grande approche financière est la **réorientation des fonds publics** qui sont, soit disant alloués à l'emploi et dont nous pouvons aujourd'hui mesurer le peu d'efficacité !

Les propositions de la CGT ne sont pas des programmes électoraux.

Pour la CGT, le Nouveau Statut du Travail Salarié et la Sécurité Sociale Professionnelle ne sont pas inscrits dans un programme revendicatif prêt à l'emploi, utilisable en toute circonstance. Nous ne sommes pas dans du « prêt à porter » mais dans du « *cousu mains* », du « cas par cas ».

Chaque expérience vécue, chaque acquis aussi imparfait soit-il, concourent à faire vivre notre démarche revendicative, à étayer ses fondements et à améliorer l'approche concrète globale.

Ainsi, le DIF est l'exemple type d'un nouveau droit, attaché à la personne. Mais sa transférabilité pour l'essentiel est encore à gagner, le temps de formation est loin de correspondre aux besoins et la formation hors temps de travail n'est pas la solution pour nous.

C'est donc un vrai pas dans le sens que nous revendiquons (droit attaché au salarié), mais il reste à gagner dans son application ce que nous n'avons pas obtenu par la loi.

En guise de conclusion :

Pour la CGT, au final, 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 doit disparaître 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 secondaire et jusqu'à sa mort.

Montreuil le 30 mai 2006