



## Annexe

### **NOTE SUR LE NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE**

---

---

#### **PREAMBULE**

La proposition du Nouveau Statut du Travail Salarie est une idée de plus en plus neuve et novatrice au regard :

- du démantèlement du Code du Travail,
- du vidage de sa substance des statuts des trois fonctions publiques,
- de la précarisation grandissante dans tous les secteurs d'activité – publics et privés,
- du nombre de chômeurs indemnisés ou non,
- des fermetures d'entreprise, cessions ou délocalisations...

Neuve et novatrice enfin au regard de l'intérêt que lui portent un nombre grandissant de salariés, des approches quelquefois similaires d'autres organisations syndicales et de l'appropriation manifeste de nos organisations ; ainsi, les écrits du Conseil Régional jonglent avec les termes de « *sécurisation des parcours professionnels* » et « *Sécurité Sociale Professionnelle* ».

Confédération Générale du Travail, la CGT place au cœur de ses préoccupations, de ses réflexions, de ses revendications et de ses propositions la question du travail, de la relation du salarié au travail.

L'idée de proposer la construction d'un socle de garanties pour tous les salariés a été formulée sous le terme de « Nouveau Statut du Travail Salarie » en 2000 et la CGT avait décidé de faire de cette proposition l'axe central de la campagne pour les élections prud'homales de 2002.

---

---

#### **LE CONSTAT ALARMANT SUR LA SITUATION DU SALARIAT**

Le constat dressé en 2000 ne constituait aucune surprise : il actait l'évolution entre une période de conquêtes sociales concédées sur fond de luttes et d'exigence de productivité et une nouvelle ère de remise en cause de l'ensemble des droits acquis ; notons que cette entreprise de destruction massive remet en cause également le système de protection sociale et de retraite et la prise en charge d'une partie de la vie hors travail, par exemple dépenses de santé, d'éducation, de formation.

La CGT constatait donc que le salariat était de plus en plus éclaté, salariat pour lequel les garanties collectives n'étaient plus aussi protectrices qu'auparavant :

- augmentation de la mobilité dans la plupart des cas imposée aux salariés ;
- développement de la précarité avec alternance pour le salarié d'employeurs différents relevant de conventions collectives différentes ;

- proportion importante de salariés ayant vécu, à un moment ou à un autre, une période de chômage avec, ce qui devient la règle ou la norme, une reprise d'emploi effective dans des conditions salariales inférieures à celles de l'emploi perdu ;
- dégradation des grilles de salaires, écrasement de ceux-ci vers le niveau du SMIC, lui-même en recul en terme de pouvoir d'achat quels que soient les chiffres de l'INSEE ;
- blocage des perspectives d'évolution des qualifications et de la reconnaissance des savoir-faire ;
- réduction du nombre de garanties spécifiques apportées par les conventions collectives alors que leur rôle s'accroît dans un contexte de « PMLisation » puisque se réduit la portée, en nombre de salariés concernés, des éventuels accords d'entreprise ;
- crise voulue politiquement et économiquement du système d'indemnisation du chômage : moins de quatre chômeurs sur dix sont indemnisés, augmentation du nombre des radiations, culpabilisation des demandeurs d'emploi ;
- développement d'un deuxième salariat, écarté des statuts, doté de contrats de plus en plus atypiques.

Ces réalités constituaient et constituent aujourd'hui autant de difficultés – comme elles les expliquent – que nous rencontrons à faire converger les luttes.

Sur cette question du travail, de la relation du travailleur au travail, la question se posait et se pose d'identifier les revendications fédératrices.

Malgré ces difficultés et parce que les réalités de plus en plus différenciées pouvaient être vécues en terme d'opposition entre les salariés, la CGT se devait de proposer une réponse en terme de contenu, mais surtout une démarche offensive face à l'éclatement, à la fragilisation, à la mobilité accrue du salariat, à la mise en concurrence des salariés.

C'est ainsi que la Direction de la CGT valide en 2001 l'idée et les grandes orientations du Nouveau Statut du Travail Salarié.

---



---

## ***UNE IDEE NOVATRICE ET FEDERATRICE***

Au début des années 2000, un certain nombre de responsables politiques se sont appropriés les termes de Sécurité Sociale Professionnelle ou de sécurisation des parcours professionnels, ce qui n'est pas la même chose.

Parallèlement à ce qu'on peut considérer comme une hypocrisie de la part de nombreuses personnalités, les gouvernements successifs n'ont cessé – en toute logique avec leur vision libérale de l'économie et des rapports sociaux – de s'attaquer au travail, d'en faire une variable d'ajustement conformément aux demandes et exigences du MEDEF qui n'a jamais été aussi arrogant et revanchard.

L'insécurité sociale est un ressenti partagé par un nombre de salariés en constante augmentation.

La profondeur du sentiment de précarité et de vulnérabilité est réelle et justifiée.

C'est le reflet de plusieurs réalités sociales objectives qui ont encore été exacerbées par la forme aiguë qu'a pris la crise du capitalisme :

- instabilité grandissante de l'emploi ;
- développement des contrats temporaires d'emplois – CDD, intérim, temps partiels...
- salaires insuffisants participant au sentiment de précarité relative au niveau de vie, aux conditions générales de vie ;
- développement des formes aléatoires de rémunérations qui placent les salariés en situation de course perpétuelle aux objectifs à atteindre et provoquent stress et souffrance au travail ;
- extension de toutes les formes de flexibilité ; celle-ci n'a pas réduit le chômage, elle a par contre fortement accru le sentiment d'aliénation des salariés à l'entreprise.

C'est dans ce contexte que s'organise le débat sur la « flexicurité » qui ne correspond qu'à un marché de dupes : il s'agit d'échanger un peu de sécurité contre beaucoup de flexibilité. En fait, ce qui est appelé « sécurité » consisterait uniquement en un meilleur accompagnement des chômeurs vers l'emploi mais sans garantie d'en trouver un ni d'avoir un salaire digne.

La véritable sécurité sera, de fait, offerte aux employeurs pour flexibiliser les droits des salariés.

La CGT est complètement dans son rôle d'agir pour un nouveau statut du travail salarié ; alors qu'un certain nombre de projets portent sur la rupture, l'ambition de la CGT est de construire de la continuité et de la progressivité pour le salarié.

Cela passe par la conquête d'un ensemble de droits qui reconnaissent la place centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permette à chacune et chacun de trouver sa place dans une société solidaire, d'y construire un projet de vie.

Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la Sécurité Sociale.

Mais les conventions collectives ne permettent plus aujourd'hui de protéger véritablement les salariés des risques que les politiques managériales visent à transférer du capital sur le travail.

La politique des groupes visant à externaliser, filialiser, sous-traiter leurs activités conduit à ce que la majorité des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de cinquante salariés avec des droits inférieurs à ceux des grandes entreprises, droits eux-mêmes sans cesse remis en cause.

La proposition de la CGT vise à construire de la solidarité à la place de la mise en concurrence, à fédérer des attentes revendicatives alors que tout pousse à l'éclatement et à l'atomisation.

C'est pourquoi cette proposition ne doit pas se limiter à créer un statut pour les sans-statuts ; il s'agit de faire reconnaître la place spécifique du travail de tous les salariés et garantir à chacun et chacune des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrières et de salaires, tout au long de la vie professionnelle.

---

---

## **UNE IDEE FONDEE SUR DES DROITS ATTACHES A LA PERSONNE DU SALARIE**

Il faut donc définir ces droits attachés à la personne du salarié, garantis inter-professionnellement, cumulables et transférables donc :

- droit à l'emploi : le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit être la règle ;
- droit à une carrière : tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle ;
- droit à la formation continue : au moins 10 % - 160 heures par an ou 4 ans sur une carrière – pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail ;
- droit à une Sécurité Sociale Professionnelle : prolongation du contrat de travail même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi ;
- droit à la vie privée : maîtrise de leurs horaires par les salariés ;
- droit à la santé ;
- droit à la retraite ;
- droit à la démocratie sociale.

Il importe de bien prendre la mesure que la logique de cette proposition est de permettre la construction de droits sociaux et salariaux qui ne soient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche professionnelle !

Elle implique, de fait, une évolution du lien qui subordonne le salarié à son employeur ; il s'agit d'offrir un cadre pour la mobilité choisie, à l'avantage du salarié, de sa progression professionnelle, de sa liberté d'action.

Le droit à la Sécurité Sociale Professionnelle est un volet du Nouveau Statut du Travail Salarié ! Il faut insister sur ce qu'elle n'est pas ou ce à quoi elle ne se résume pas :

- à un accès facilité à la formation continue ou à un meilleur accompagnement des chômeurs,
- à une meilleure « employabilité » du salarié.

Ces deux idées constituent des actes d'intervention qui portent sur le moment de la rupture quand, rappelons-le, nous voulons travailler sur la continuité et la progressivité.

La Sécurité Sociale Professionnelle est notre réponse pour combattre la notion même de licenciement ; elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage.

En effet, l'idée est de garantir aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits et, c'est essentiel, la poursuite de leur contrat de travail !

Nous nous attachons donc à une conception qui se fonde sur le transfert des risques sur les salariés, sur leur assujettissement aux stratégies des firmes ou entreprises et aux aléas du marché, voire à ceux de la spéculation et de la financiarisation de l'économie.

La proposition de la CGT appelle des politiques publiques en matière de droits sociaux guidés par l'intérêt général au détriment des seuls intérêts et appétits des actionnaires.

---

---

## **LES CINQ PRINCIPES DE LA SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE**

La Sécurité Sociale Professionnelle consacre ainsi cinq principes fondateurs et fondamentaux :

- l'absence de rupture du contrat de travail ce qui responsabilise l'entreprise qui transforme ou supprime des emplois ;
- la pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi avec, donc, transférabilité et continuité des droits ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ;
- la responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés ;
- l'absence de dépendance du salarié à la gestion de telle ou telle entreprise ou administration.

Cela conduit à trois impératifs :

- inverser les logiques présidant aux négociations consacrées à l'élaboration des droits sociaux et des garanties collectives, c'est-à-dire que les dimensions sociales doivent être privilégiées au détriment des stratégies financières et aux logiques comptables et de management qui en résultent ;
- refuser le transfert sur les salariés ou la collectivité des risques inhérents aux stratégies financières des entreprises ;
- revaloriser le travail et responsabiliser les entreprises quant aux conséquences de leurs choix de gestion.

---

---

## **LA QUESTION FONDAMENTALE DU FINANCEMENT**

La réponse apportée à celle-ci ne peut-être purement comptable, encore qu'il serait intéressant, politiquement, socialement et syndicalement, de regarder l'efficacité des trente-cinq milliards d'euros d'allègement de cotisations patronales octroyés chaque année sans contrepartie.

Pour la CGT, il s'agit d'impulser une nouvelle croissance économique fondée sur la satisfaction des besoins, le progrès social et un autre partage des richesses produites par le travail avec, en toile de fond, le plein emploi solidaire qui n'est pas fixé à un taux compris entre 4,5 % ou 5,5 % au titre du taux de chômage dit naturel mais bien de 0 % !

Pour la CGT, l'emploi n'est pas un coût mais une richesse !

A ce titre, trois évidences :

- augmenter l'emploi, augmenter les salaires, c'est contribuer à la croissance d'une part, à l'amélioration de tous les comptes sociaux d'autre part et, évidemment, à la résorption des « déficits » publics ;
- permettre aux salariés d'avoir une vision de leur avenir est un facteur de productivité ;
- opposer à la gestion par le stress et la peur une gestion par la confiance et la motivation, l'intégration par la reconnaissance et le respect.

Trois conditions complémentaires apparaissent indispensables pour que la Sécurité Sociale Professionnelle puisse développer pleinement les potentialités qu'elle recèle :

- Développer les services publics,
- Orienter le système financier au service de cette exigence,
- Gagner la responsabilité sociale des entreprises !

---

---

***DES PROPOSITIONS CREDIBLES ET COHERENTES A CONDITION QU'ELLES SOIENT PORTEES PAR UNE DEMARCHE SYNDICALE CONFIANTE***

Face à ces enjeux, à ces potentialités, se pose la question de la crédibilité des propositions ; crédibles, elles le sont, possibles, elles le sont... à la seule condition qu'elles soient portées par une démarche syndicale appropriée.

La proposition de la CGT n'est pas conçue comme un kit revendicatif, un modèle prêt-à-porter mais bien comme une colonne vertébrale d'un corps qui se construira au fur et à mesure de rapports de forces aux formes différentes au niveau des entreprises, des bassins d'emploi.

Cette proposition exclut le simplisme tant :

- elle nécessite la construction d'une démarche revendicative cohérente appuyée sur une diversité évidente de situations ;
- il s'agit de donner envie d'une perspective et d'une construction communes alors que la situation est marquée par l'éclatement du salariat, sa division, la mise en concurrence des salariés quel que soit leur statut ;
- le syndicalisme est lui-même affaibli et divisé.

Dans ce contexte, les refus patronaux et gouvernementaux de répondre aux exigences de négociations pour répondre aux aspirations de justice sociale sont de plus en plus brutaux ; la réforme du système de retraites est éloquent à cet égard !