

LIBÉRER LE TRAVAIL : CHICHE !



La CGT veut que les droits des travailleurs, salariés ou indépendants, soient identiques, attachés à la personne, garantis collectivement et transférables d'une entreprise à une autre.

LOI TRAVAIL XXL : MACRON EST RINGARD

Avec cette nouvelle loi, le gouvernement propose une énième réforme du droit du travail partant du principe – faux – que le travail est un coût alors qu'il crée les richesses.

Depuis 1984, les gouvernements successifs nous proposent les mêmes recettes : des lois qui affaiblissent le droit des salariés pour soi-disant créer de l'emploi.

Elles sont inefficaces. Le chômage ne cesse d'augmenter et les inégalités sociales sont accentuées. Par ailleurs, ces mesures développent :

- la précarité, la rendant systématique et permanente ;
- la pauvreté, alors que les tenants de la finance s'enrichissent toujours plus (57 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires au premier semestre 2017).

Il existe aujourd'hui 24 types de contrats de travail en France – bien souvent pour un même travail. Ils mettent les salariés en concurrence, avec la volonté de toujours tirer vers le bas les salaires et les droits.

Proposer, agir pour
le progrès social.



LES PROPOSITIONS DE LA CGT :

UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ AVEC UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

Il faut faire du neuf. Il faut entendre les aspirations à plus de liberté, plus d'autonomie dans son travail.

La CGT souhaite agir avec les salariés et les travailleurs indépendants pour changer le travail, permettre à chacun de pouvoir faire son boulot, y trouver un sens, un contenu. Elle veut faire en sorte que l'on s'y épanouisse au lieu de s'y abîmer, comme c'est trop souvent le cas.

Pour cela, il faut plus de démocratie, de citoyenneté au travail. L'organisation du travail ne relève pas uniquement de la responsabilité de l'employeur. Ceux qui font savent, et sont les vrais experts du travail.

UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

La CGT propose que le contrat de travail, jusqu'ici attaché à l'entreprise, soit attaché au salarié. Les droits sociaux fondamentaux appartiennent bien à la personne et non au bon vouloir de l'entreprise.

La CGT propose un socle de droits individuels garantis collectivement, en s'appuyant sur le contenu des conventions collectives actuelles pour aller au-delà. Des droits progressifs, opposables à tout employeur, cumulables au cours d'une carrière, transférables d'un employeur à un autre (aujourd'hui, quand on change d'emploi, on repart à zéro).

Ces droits doivent toucher tout ce qui se rapporte :

- au déroulement de carrière (salaire, qualification, formation professionnelle, ancienneté...);
- à la protection sociale (sécurité sociale, complémentaire, prévoyance, retraite...);
- à la démocratie sociale (droit d'expression sur la qualité du travail, représentation syndicale...);
- à l'accès à la justice, notamment celle qui traite du travail et de la sécurité sociale.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

Avec cette proposition, nous souhaitons que tout travailleur salarié ou indépendant ne passe plus par la case chômage. Chacun doit pouvoir conserver ses droits durant la période où l'on change d'emploi.

Il s'agit de sécuriser le parcours professionnel. Aujourd'hui, il est très rare qu'une même personne garde le même métier et/ou le même emploi durant toute sa carrière.

Avec cette proposition, nous voulons sécuriser une mobilité choisie et non subie.

La logique de la sécurité sociale professionnelle s'oppose au système actuel de nature assurantielle. Dans ce système, la continuité des droits n'est pas assurée (comme c'est le cas actuellement avec l'assurance chômage). Contrairement à

la fléxisécurité qui part des contraintes du marché pour adapter les êtres humains, la sécurité sociale professionnelle part des besoins pour régler le marché.

QUEL FINANCEMENT ?

Comme pour la santé, la CGT propose la création d'une caisse de sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement.

Nous proposons que la logique de financement soit la même que pour la sécurité sociale de santé, c'est-à-dire par la cotisation.

Pour assurer ce financement, nous proposons de faire contribuer les revenus financiers ainsi qu'une double modulation des cotisations dites patronales :

- une modulation en fonction de la valeur ajoutée de l'entreprise et pas comme aujourd'hui du nombre de salariés, ce qui permettrait la création d'emploi ;
- une modulation progressive favorable à l'emploi de qualité et pénalisant le développement de la précarité par une sur-taxation.

De plus, nous proposons qu'un dispositif de solidarité soit mis en œuvre entre les grandes et petites entreprises – d'autant plus que ces dernières sont très souvent sous-traitantes des premières.

DES SECTEURS OÙ L'ON A GAGNÉ

BRETAGNE

La CGT a obtenu la création de CDI temps/formation pour des travailleurs saisonniers du tourisme. Ces salariés travaillent dans les établissements touristiques d'avril à octobre et, lorsque la saison est terminée, ils suivent un cursus de formation pouvant déboucher sur une licence tourisme.

ALPES-MARITIMES

Le syndicat CGT des transports a remporté une bataille : les chauffeurs de cars recrutés par les transports urbains de Nice bénéficient pour leur rémunération de la prise en compte de leurs niveaux de qualification et d'ancienneté antérieurs.

SPECTACLE

Les artistes et techniciens intermittents du spectacle bénéficient de droits à la formation continue depuis 1972, après adaptation par accord de branche des dispositifs légaux pour que les droits acquis soient portables par l'individu, même en dehors du contrat de travail. Depuis 2007, un accord de prévoyance assure les mêmes droits aux professionnels intermittents de ce secteur, qu'ils soient ou non sous contrat de travail. Ces droits sont financés par une cotisation patronale mutualisée.

INTÉRIM

Au cours de ces dernières années, à la suite de nombreuses luttes, la CGT de l'intérim a réussi à imposer des droits dans la branche. Ces droits sont souvent attachés à la personne, indépendamment de sa situation du moment (mission ou intermission), et de l'entreprise pour qui le salarié intérimaire effectue des missions.

Pour chaque intérimaire, le droit à portabilité naît à compter de la fin du contrat de travail le liant à l'agence d'intérim. L'ancienneté nécessaire à l'exercice du droit est calculée en additionnant les heures de travail effectuées au niveau de la branche de l'intérim.

Il s'agit de la construction de la persistance des droits en l'absence de lien contractuel effectif au moment de leur utilisation.

Formation professionnelle

Les salariés intérimaires peuvent accéder à une formation qualifiante et rémunérée, sans devoir être en mission dans une entreprise utilisatrice : c'est le contrat de mission-formation.

Prévoyance

Les salariés intérimaires bénéficient du régime de prévoyance de branche durant et après la fin de leur mission, pendant une du-

rée variable selon l'ancienneté. Ils peuvent ainsi être couverts entre deux missions.

Complémentaire santé

Les salariés intérimaires bénéficient d'une complémentaire santé de branche suite aux modifications législatives. La négociation et les actions ont permis entre autres de gagner une portabilité gratuite de sept mois lorsqu'ils sont au chômage, en arrêt de travail ou maternité.

Droit syndical

Les salariés intérimaires peuvent être élus ou désignés à des mandats de représentation du personnel (CE-DP-DS-RS-RSS-CHSCT, mandats de branche...) dans les entreprises de travail temporaire (l'employeur légal). Ils bénéficient alors d'une garantie de non-discrimination et de protection du mandat. Il y a une persistance des mandats et des droits syndicaux entre les missions.

Ces quelques exemples montrent que des solutions existent pour sécuriser les travailleurs. Le mode de production et l'organisation du travail sont flexibles. Ce n'est pas aux travailleurs de payer cette flexibilité, cette culture du flux tendu. Le travailleur est disponible pour travailler, il doit être rémunéré. C'est cela la sécurité sociale professionnelle, chacun doit pouvoir vivre selon ses besoins et non ses moyens.

SYNDICALISATION

Pour que vos revendications deviennent possibles, rejoignez le syndicat et ensemble, agissons et mobilisons-nous partout dans les entreprises et les services.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**