

## **Proposition pour le site de UD CGT 35**

### **La CGT propose la conquête d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS)**

L'insécurité dans et au travail est une réalité qui affecte un nombre sans cesse grandissant de salariés.

Elle est d'autant plus exacerbée en période de crise quelles que soient les catégories sociaux-professionnelles.

La mobilité est aujourd'hui imposée à des millions de personnes. Cinq millions de travailleurs changent d'emploi au moins une fois au cours d'une année. Soixante pour cent des nouveaux salariés changent d'employeurs dès le début de leurs parcours professionnels. En changeant d'employeurs, ces salariés changent souvent de métier. Cette mobilité les entraîne à passer d'une branche à une autre, d'un territoire à un autre, d'une entreprise à une autre, grande ou petite. Le code du Travail, les conventions et accords collectifs entérinent un système de droits à deux vitesses entre les entreprises de plus et de moins de cinquante salariés.

De nouvelles offensives de déréglementation du droit du Travail se développent derrière le masque du « salarié volontaire » : séparation amiable, heures supplémentaires, travail du dimanche... Et que dire de ces travailleurs qui, rentabilité du travail oblige, doivent adopter le statut de travailleur dit « indépendant » voire celui d'auto-entrepreneur ». Ces parcours professionnels, tout particulièrement sous l'angle des droits, à la protection sociale, à la reconnaissance des qualifications, à la formation, à l'accès aux régimes de prévoyance, sont marqués par des inégalités et des ruptures insupportables.

Aujourd'hui, les droits du salarié sont attachés au contrat de travail. L'essentiel de ces droits sont perdus quand il y a rupture de ce contrat. De plus, d'un emploi à l'autre, les droits ne sont pas les mêmes : ainsi deux salariés peuvent exercer un même métier à qualification et ancienneté équivalentes, et, en fonction de leur entreprise, du lieu et de la taille de celle-ci, ne pas avoir les mêmes droits effectifs en matière de salaires, de protection sociale, de droit à la formation, etc.

Les garanties collectives, les statuts, sont l'objet d'attaques incessantes. Patronat et Gouvernements ont depuis des années, largement contribué à renforcer les mises en concurrence entre salariés.

L'externalisation, la sous-traitance, la précarité sont utilisés pour réduire le niveau des garanties des salariés ainsi que le nombre de ceux qui peuvent y prétendre.

Ce traitement à géométrie variable des droits vise aussi particulièrement le droit syndical, le droit d'expression des salariés, les IRP, les CE, en fait l'ensemble des droits et outils qui sont les fondements mêmes de la démocratie sociale.

La CGT, en tant qu'organisation syndicale responsable et force de proposition, développe des alternatives répondant aux besoins individuels et collectifs des salariés.

Le salariat dans sa diversité d'aujourd'hui a besoin d'un socle commun de garanties permettant de renforcer et faire respecter les droits individuels des salariés.

# **La CGT agit pour un nouveau statut du travail salarié et le plein emploi**

## **Situation actuelle**

- Les garanties collectives, les statuts sont l'objet d'attaques incessantes visant à les vider de leur contenu.
- L'externalisation, la filialisation et la sous-traitance accrues sont utilisées pour affaiblir le niveau des garanties collectives des salariés.
- La précarité se développe. En droit, le contrat de travail à durée indéterminée est la norme. Dans les faits les contrats temporaires se généralisent : contrats à durée déterminée, intérim, saisonniers, à temps partiel imposé, non titulaires de la Fonction Publique, multiplicité des contrats « atypiques » bénéficiant, d'exonérations et d'aides publiques.

## **La CGT propose**

- ➔ **La place du travail salarié dans le développement de la société doit être reconnue et valorisée.**
- ➔ **Un nouveau statut du travail salarié qui favorise les solidarités et convergences d'intérêts et de luttes ; participe d'une perspective d'émancipation du travail des chaînes qui l'emprisonnent.**
- ➔ **Le droit à l'emploi stable à temps plein doit être garanti à chacune et chacun.**

# **La CGT veut libérer le salarié de la tutelle patronale sur tous les aspects de sa vie**

## **Situation actuelle**

- Le salarié est dans un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur. Le pouvoir est du côté de l'employeur.
- Les droits du salarié dépendent de son contrat de travail. Il perd la plupart de ses droits lors de la rupture du contrat de travail.
- Le niveau des droits et leur exécution sont attachés à l'employeur. Les droits sont différents selon le type d'entreprises, sa taille, la convention collective.

## **La CGT propose**

- ➔ **Des droits liés à la personne du salarié garantis au plan interprofessionnel et opposables à tout employeur.**
- ➔ **Chaque salarié doit être assuré de la poursuite et de la progression de ses droits (salaire, ancienneté, qualification, etc..) même en cas de rupture du contrat de travail, de changement d'entreprise ou de branche.**
- ➔ **Les garanties collectives doivent avoir un socle interprofessionnel afin que chaque salarié en bénéficie quel que soit l'employeur ou la branche.**

# La CGT propose une Sécurité sociale professionnelle

## Situation actuelle

- Même avec un contrat à durée indéterminée, l'employeur peut rompre le contrat ; le salarié basculant alors dans la précarité. Certes, il lui faut un motif. Mais au nom de la compétitivité, tous les abus sont possibles. Seules les personnes sous statut ont encore une garantie d'emploi, mais elle est très menacée. Ailleurs il n'existe pas d'obligation de maintenir le salarié dans un emploi. Même lorsque le licenciement est prononcé à tort, le salarié sera indemnisé, mais son contrat de travail n'est pas maintenu.
- La situation des salariés privés d'emplois reste des plus précaires ; la moitié des chômeurs n'est pas indemnisée. Pour retrouver un emploi il faut souvent accepter un poste d'un niveau de qualification et de rémunération inférieur.
- Le maintien de la situation antérieure et le transfert des acquis d'une entreprise à l'autre n'est garanti ni par la loi ni par les conventions collectives. La carrière est interrompue à chaque changement d'employeur. En cas de perte d'emploi il faut repartir à zéro.

## La CGT propose

- ➔ **De la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacune, chacun doit être assuré du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, la formation continue, à la protection sociale et à la retraite.**
- ➔ **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. Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution pour assurer l'effectivité du droit.**
- ➔ **La mobilité doit être un droit des salariés non une obligation. Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, salaire, qualification, formation, protection sociale, ect...**

# **La CGT veut promouvoir les solidarités et les convergences d'intérêts entre salariés.**

## Situation actuelle

- Pour un même poste de travail et une même ancienneté, les salariés ne sont pas traités de la même façon selon qu'ils dépendent de la « maison mère » ou de l'entreprise sous-traitante, qu'ils sont intérimaires, en contrats temporaires ou stables.
- Les inégalités se creusent dans le salariat : sur les salaires entre hommes et femmes, sur la formation continue qui va aux plus formés et exclut les autres, sur la réduction du temps de travail qui dépend de la taille de l'entreprise, sur le droit à la santé, le droit syndical.

## La CGT propose

- ➔ La CGT agit sur chaque site pour faire grandir des revendications communes aux salariés d'un même site, quels que soient leurs employeurs : sur l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, l'accès aux infrastructures (parkings, vestiaires, restauration collective, etc.) mais aussi sur les salaires, les grilles de classifications, les déroulements de carrière.
- ➔ La CGT agit pour que des garanties interprofessionnelles reconnaissent les droits individuels de chaque salarié. Ils seraient ainsi plus facilement connus, mieux défendus et mieux respectés. Il s'agit de dissuader les entreprises de faire supporter aux salariés les dégâts de la concurrence et des choix de gestion des entreprises.

# **La CGT propose un nouveau statut garanti à tous les salariés sans discrimination.**

## **Le droit à l'emploi**

Le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit devenir la règle d'embauche.

## **Le droit à la formation continue**

Chaque salarié doit pouvoir disposer d'au moins 10 % de son temps de travail (quatre ans sur une carrière) pour la formation professionnelle de son choix, payée et considérée comme du temps de travail.

## **Le droit à une carrière**

Tout salarié devrait avoir au moins doublé son salaire d'entrée dans la vie professionnelle en arrivant à l'âge de la retraite. Pour cela, le droit à un salaire conforme aux besoins et à la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière, de la validation des acquis de l'expérience, de l'égalité entre les hommes et les femmes doivent être assurés, même en cas de changement d'employeur.

## **Le droit à la sécurité sociale professionnelle**

Le contrat de travail doit être prolongé même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi, jusqu'à l'acceptation par le salarié d'un emploi qui soit au moins du même niveau de qualification et de salaire.

## **Le droit à la vie privée**

Les salariés doivent pouvoir pleinement maîtriser leurs horaires de travail ; le travail de nuit et en poste doit être limité.

## **Le droit à la santé**

Par une couverture universelle à 100 %, la prévention efficace de tous les risques afférents au travail, le bien être au travail.

## **Le droit à la retraite**

A 60 ans à taux plein avec un minimum de 75 % du salaire brut, la prise en compte des années d'études et dès la première recherche d'emploi.

## **Le droit à la reconnaissance**

Tout salarié doit avoir le droit à la possibilité concrète de s'informer, connaître la situation de l'entreprise, se réunir, débattre, exprimer son opinion et être écouté, proposer et contester.

## **Le droit à la démocratie sociale**

Aucun accord patronat/syndicat ne doit s'appliquer s'il n'a pas été signé par un ou des syndicats représentant la majorité des salariés dans les élections professionnelles.