

Sommaire

Préambule

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité

Fiche n° 3 : Égalité d'accès aux droits et non discrimination

Fiche n° 4 : Égalité femmes / hommes

Fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire

Fiche n° 6 : Nouveau statut du travail salarié - Droits individuels et collectifs / transférabilité

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi : droit à la sécurité sociale professionnelle

Fiche n° 8 : Insertion sociale et professionnelle

Fiche n° 9 : Droit à l'indemnisation du chômage

Fiche n° 10 : Droit des salariés des entreprises sous-traitantes

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

Fiche n° 12 : Droit à un salaire

Fiche n° 13 : Salaire de la, du salarié-e sans qualification

Fiche n° 14 : Salaire de la, du salarié-e qualifié-e

Fiche n° 15 : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle

Fiche n° 16 : Temps de travail

Fiche n° 17 : Droit à la négociation et démocratie sociale

Fiche n° 18 : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié-e

Fiche n° 19 : Droit et liberté de se syndiquer

Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

Fiche n° 21 : Droit à la protection sociale

Fiche n° 22 : Droit à la santé

Fiche n° 23 : Droit à la retraite

Fiche n° 24 : Droit à une politique familiale solidaire

Fiche n° 25 : Démocratie culturelle, droit à l'information et à la communication

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

Fiche n° 28 : Droit au logement

Fiche n° 29 : Droit aux transports

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

Fiche n° 31 : Développement humain durable

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

Fiche n° 33 : Recherche et développement

Fiche n° 34 : Droit à la justice fiscale

Fiche n° 35 : Pôle financier public

Index alphabétique

Repères adoptés par le CCN des ... et ... 2011

Préambule

Ces repères revendicatifs sont disponibles pour les syndiqués de la CGT et les salariés. Nous sommes dans la mise en œuvre de la décision prise au congrès de la CGT. Cette démarche de construction revendicative, en rapport avec l'orientation décidée lors du congrès de Nantes 2009, porte bien notre volonté de construire les luttes avec les salariés au plus près des lieux de travail.

Il y a une différence entre repères revendicatifs et revendications.

Les repères revendicatifs de la CGT ne sont pas une fin en soi. Ils ne sont pas des pièces de musée accrochées au mur pour l'admiration des visiteurs. Ils ne sont pas les tables de la loi. Ils sont des outils dont l'utilité, l'efficacité et la réussite ne dépendent que de ceux qui s'en servent et les utilisent.

Meilleur sera l'outil, mieux nous pourrons avancer et plus le travail sera facile. Cependant un outil seul est un objet mort, inutile. C'est l'homme qui utilise l'outil ; c'est le travail humain qui met en œuvre, qui donne vie à l'outil.

De la même manière les repères revendicatifs de la CGT doivent être un outil performant dont s'emparent les syndiqués, les salariés pour les faire vivre et les transformer en revendications.

Les repères revendicatifs de la CGT indiquent la direction. Ils sont des phares, des balises qui guident et donnent le sens. Ils permettent à la fois d'éviter les écueils, de donner la direction, de se projeter et d'éclairer le réel. Ils permettent d'interpréter et de comprendre la réalité et de fixer des objectifs.

Cependant pour aller à un même endroit il y a plusieurs chemins. Ce sont les salariés qui les choisissent et qui les tracent. La revendication appartient bien en propre aux salariés. Ce sont les salariés qui s'emparent des analyses, qui intériorisent ce qu'ils considèrent être leurs droits et leur dû, qui s'approprient l'ensemble et le transforme en revendications.

Travaillons dans chaque organisation CGT ces repères revendicatifs. Ce n'est évidemment pas la simple addition de diverses aspirations, de toutes les revendications. Ils sont beaucoup plus qu'une accumulation. Leur cohérence est donnée par le but à atteindre : construire, avec les salariés, un statut du travail salarié, dans une logique de développement humain durable.

Nos repères sont notre bien commun. Ils doivent viser à l'essentiel : être l'outil pour l'action consciente des salariés.

Le choix de la transversalité

La CGT formule des exigences pour lier les enjeux environnementaux et les enjeux sociaux. Le développement humain durable exige que les salariés conquièrent des droits nouveaux pour

l'émancipation au travail, pour une transformation du travail par les salariés eux-mêmes, pour qu'ils puissent déterminer le contenu l'objet et la finalité de leur travail.

Notre proposition de construire un statut du travail salarié donne une cohérence aux repères revendicatifs de la CGT. C'est dans le même esprit qu'un certain nombre de thèmes se retrouvent dans plusieurs des fiches qui composent les repères revendicatifs, voire presque toutes.

C'est le cas pour :

- les questions européennes et internationales,
- les questions d'égalité et de non-discrimination,
- les rapports donneurs d'ordre/sous-traitants,

(Pour ces trois sujets des fiches particulières actent les principes : fiches 1, 3, 4 et 10).

- les salariés des petites, très petites et moyennes entreprises (Tpe, Pme),
- les salariés en contrats précaires,
- les salariés, les retraités, les salariés privés d'emploi, en situation d'handicap, de dépendance,
- l'âge, le sexe.

Pour ces sujets, le principe est rappelé de manière explicite (une phrase, un chapitre y est consacré) ou de manière implicite (par exemple : « tous les salariés, femmes, hommes, le, la salarié-e, quel que soit l'âge, quel que soit le contrat, la taille de l'entreprise »).

De même, nous aurions pu proposer une fiche *travail, santé, protection sociale, lutte contre les processus d'exclusion*, tellement la cohérence revendicative est prenante. Pour des raisons de lisibilité, elles seront traitées dans les fiches 21, 22 et 8.

Mise à jour, actualisation

La solution fiches a été choisie pour en faciliter l'accès et l'utilisation et pour nous permettre une actualisation autant que de besoin.

Des fiches repères en trois parties

Ces fiches se présentent en trois parties :

- 1e partie : « La CGT propose ». C'est le repère, la direction ;
- 2e partie : « Ce qui existe aujourd'hui ». C'est le constat qui permet d'éclairer l'objectif à atteindre et les étapes nécessaires pour y parvenir ;
- 3e partie : « Les moyens pour y parvenir ». C'est une partie de propositions CGT :
 1. soit une étape pour y parvenir,
 2. soit les moyens humains, financiers, économiques pour y parvenir,
 3. soit des propositions d'amélioration de l'existant comme étape pour y parvenir.

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

La CGT propose...

De développer de nouvelles normes sociales européennes et internationales.

Au niveau européen :

- la Charte des droits fondamentaux doit être améliorée et devenir contraignante pour tous les Etats membres et pour toutes les institutions de l'Union européenne ;
- un droit de grève transeuropéen doit être reconnu.

Au niveau international :

- les normes fondamentales définies par l'Organisation internationale du travail (Oit) : liberté d'association syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, doivent devenir d'application effective pour tous les Etats et toutes les entreprises ;
- le travail décent alliant plein emploi, instauration d'une protection sociale pour tous, sécurité, salaire, dignité doit devenir un objectif mondial soutenu par toutes les institutions internationales, changeant la mondialisation pour mettre l'humain au cœur et faire reculer la pauvreté.

Ce qui existe aujourd'hui

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'est toujours pas juridiquement contraignante pour les Etats membres de l'Union. Elle peut cependant être mobilisée par la Cour européenne de justice dans le cadre d'un recours.

Les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (Oit) définies dans les huit conventions considérées comme fondamentales sont depuis

1998 d'application directe pour tous les Etats membres de l'Oit qu'ils aient ou non ratifié celles-ci. « *Ils ont l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'organisation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution (de l'Oit), les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions* ».

Cette obligation est loin d'être respectée et face aux

violations de ces droits, l'Oit qui est dépourvue de tout réel pouvoir contraignant, est démunie pour les faire respecter.

L'objectif du travail décent est une orientation de l'Oit soutenue par la Confédération syndicale internationale qui a décidé de lancer une campagne internationale pour promouvoir celui-ci.

Les moyens pour y parvenir

Développer de nouvelles normes sociales européennes et internationales passe par le renforcement des prérogatives et moyens de l'Oit pour :

- leur élaboration ;
- le suivi et le contrôle de leur application effective.

Les États et les institutions internationales, notamment le Fmi (Fonds monétaire international), la Banque mondiale et l'Omc (Organisation mondiale du commerce), doivent intégrer les droits fondamentaux des travailleurs définis par l'Oit. Ces droits doivent devenir des normes sociales internationales non négociables au même titre que les normes techniques, environnementales et de santé.

Les interventions des organismes multilatéraux (FMI, Banque mondiale, OMC) doivent être soumises à une conditionnalité sociale : respect des « dispositifs et systèmes sociaux nationaux », des législations sociales existantes ou des normes internationales du travail. Lorsque les premières sont inexistantes ; dans ce cadre, il apparaît nécessaire de confier à l'OIT un travail d'enquête sur l'impact social de l'intervention du FMI et de la Banque mondiale.

Il faut agir sur les stratégies politiques des sociétés transnationales afin qu'elles respectent le concept de travail décent tel que défini par l'Oit. Dans cette optique, les points de contacts nationaux⁽¹⁾ de l'OCDE (Organisa-

tion pour la coopération et le développement économique), chargés de veiller au respect par les firmes multinationales des principes directeurs s'appuyant sur les normes fondamentales de l'OIT, constituent un point d'appui.

Cela implique également la responsabilité des Etats et notamment de la France et de l'Union européenne pour fixer les cadres politiques nationaux, européens et internationaux compatibles avec les réponses à apporter aux besoins des peuples, au développement humain pour faire reculer durablement la pauvreté. Le droit commercial et le droit financier ne doivent pas prévaloir sur le droit du travail.

(1) Lieu de recours dans chaque pays membre de l'OCDE (composé des organisations syndicales et patronales et d'ONG), qui peut être saisi en cas de non-respect des principes directeurs.

Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité

La CGT propose...

Le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des états et des institutions internationales.

La paix n'est pas seulement l'absence de guerre mais un principe positif des rapports humains fondés sur la libre coopération de tous pour le bien commun. Chaque membre de la société est responsable de ses compatriotes mais aussi du monde entier.

Une paix durable est la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.

Pour prévenir ou régler les conflits, maintenir la paix, le dialogue et les efforts politiques doivent prévaloir sur tous les recours à la violence et aux agressions pouvant aller jusqu'à la force armée.

La prévention des conflits, la lutte contre le terrorisme, le maintien de la paix sont indissociables du développement économique, social de tous, de la justice, de l'égalité, de la démocratie.

Réduire les armes, maîtriser au niveau international le commerce de celles-ci, éradiquer les armements nucléaires, chimiques, bactériologiques, sont indispensables à la non-prolifération de ceux-ci et à la prévention de leur utilisation. Pour cela, il faut renforcer le rôle de l'agence internationale de contrôle de l'énergie atomique et appliquer le Traité de non-prolifération.

Cela doit s'accompagner d'une réforme profonde des institutions internationales et régionales telles l'Onu, l'Osce (Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe) pour renforcer leur place, leur gouvernance démocratique, leurs moyens de faire respecter le droit international (conventions de Genève) par tous les Etats, leur efficacité dans la prévention et la résolution des conflits dans le monde. Cela suppose la dissolution de l'Otan.

Renforcer les systèmes d'intégration, de coopération et de régulation sociale, économique, politique, régionale en Europe, en Amérique, en Afrique et en Asie sont autant de pas en avant pour éloigner le spectre de la guerre. Cela permet aussi d'agir en faveur de la cohésion sociale, de l'égalité femme / homme, du développement, des coopérations, de promouvoir une nouvelle approche de la sécurité collective à l'échelle mondiale, européenne et nationale.

Il faut revoir la politique de défense de la France afin que celle-ci s'inscrive dans cette perspective, permette de réduire les budgets militaires notamment le nucléaire et de consacrer plus de ressources aux dépenses sociales, tout en préservant la sécurité de notre pays. Le parlement doit contrôler la production et le commerce des armes.

Ce qui existe aujourd'hui

La mise hors la loi de la guerre résulte d'une volonté récente de la communauté internationale. Au 20^e siècle, la création de la SDN (Société des Nations), puis de l'Onu après les guerres mondiales, fait montre de la volonté d'instaurer le droit dans les relations internationales et de régler l'usage de la force, la paix étant érigée petit à petit en valeur universelle.

La Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 contient dans son article III : « tout individu a le droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne ».

La Charte des Nations Unies formule ce droit à la paix sous la forme : « *Les Etats membres conviennent de régler les controverses par les moyens pacifiques et de s'abstenir de recourir à la menace ou à l'usage de la force contre d'autres Etats* ».

Tout Etat membre de l'Onu est tenu de respecter cette charte, les conventions et les résolutions adoptées par l'Onu.

Les seules exceptions sont l'usage de la force décidé par le Conseil de sécurité de l'Onu (quinze membres) pour

rétablir ou maintenir la paix et « la légitime défense », face à une agression armée.

L'Onu dispose pour cela de moyens de sécurité collective fournis par les Etats.

Une cour pénale internationale (Tribunal de La Haye) a pouvoir de condamner les crimes de guerre et violations des conventions de Genève.

La Cour européenne des droits de l'Homme a le pouvoir de condamner les atteintes et violations des droits de l'homme.

Les moyens pour y parvenir

Le développement du capitalisme et de l'injustice qui maintient les deux tiers des humains dans une extrême pauvreté est un terreau favorable aux violences.

À l'évidence, le système actuel de gouvernance mondiale, l'Onu, ne suffit pas à éliminer les menaces de guerre ni à rétablir la paix.

Il existe actuellement trente pays et zones en situation de conflit.

Cela ne condamne pas cette institution, mais implique une

réforme profonde de celle-ci avec notamment :

- une réforme du conseil de sécurité qui élargisse celui-ci à l'Afrique, l'Asie, l'Amérique Latine et supprime le droit de veto ;
- un renforcement des moyens d'intervention de l'Onu pour contribuer à la paix dans les zones de conflit ;
- une mobilisation de l'opinion publique mondiale pour faire respecter, par chaque Etat, le droit international ;

- Il est indispensable, d'autre part, de renforcer les systèmes d'intégration régionaux, économiques, sociaux, politiques, pour renforcer les lieux de coopération et de développement plutôt que d'affrontement (Union européenne, Mercosur ⁽¹⁾, Union Africaine).

Il faut enfin relancer les processus de désarmement nucléaire et d'éradication de toutes les armes de destruction massive.

(1) Marché commun du Sud (Communauté économique des pays de l'Amérique du Sud).

Fiche n° 3 : Égalité d'accès aux droits et non discrimination

La CGT propose...

L'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination.

Le droit effectif à la non-discrimination :

- chaque personne (demandeur d'emploi ou de stage, salarié, stagiaire) doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination. Pour cela, le droit de la non-discrimination (communautaire et français), globalement satisfaisant, doit être mis en œuvre de manière efficace et des moyens devraient être mobilisables pour y parvenir ;
- tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les mœurs, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques ;
- quelques points :
 1. supprimer les politiques de préférence familiale à l'embauche, les réseaux de recrutement par le biais de circuits fermés (grandes écoles, associations d'anciens élèves, etc.),
 2. chaque entreprise devrait tenir un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce),
 3. la CGT est favorable à l'accès à tous les emplois, des fonctions publiques et des entreprises publiques, sans condition de nationalité,
 4. par exception, la nationalité française demeure une condition pour les emplois de l'administration publique concernant les fonctions essentielles de l'Etat (1),
 5. modifier les règles en matière de publicité pour que soient supprimés les stéréotypes culturels, source de discrimination.

(1) Les emplois dont les attributions ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, ou qui comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État.

Ce qui existe aujourd'hui

Grâce au droit communautaire (notamment aux directives et à la jurisprudence en matière d'action contre les discriminations sexuelles), le droit offre un important panel de ressources pour :

- voir les discriminations (définition des discriminations directes et indirectes) ;
- réparer et prévenir (Chsct, DP et CE, accords collectifs) ;
- alerter (délégués du personnel) ;
- sanctionner (action en justice).

Le droit s'appuie en particulier sur :

Onu

- convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) ;
- pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966) ;
- convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979).

Oit

- convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) ;

- convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958).
- Conseil de l'Europe
- convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 12 de 2001) ;
- charte sociale européenne révisée (Turin, 1961 ; Strasbourg, 1996).

Union européenne

- directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail ;
- actuellement l'accès aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique et des entreprises pub-

liques est ouvert aux seuls ressortissants des Etats membres de la communauté européenne ou d'un autre Etat partie de l'espace économique européen (avec la réserve de souveraineté et de prérogatives de puissance publique).

En France

- l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 1^{er} mars 2004 (femmes-hommes) ;
- l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 13 octobre 2005 (seniors) ;
- l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 10 octobre 2006 (« diversité liée aux origines raciales/ethniques, sociales et culturelles ») ;
- les lois du 27 mai (2008-496) et du 17 juin 2008 (2008-561) concernent les salariés du privé et du public, elles ont apporté par ailleurs deux améliorations :
- la prescription pour agir en justice en matière de discrimination est toujours de cinq ans mais seulement à compter du jour où le salarié dispose des éléments probants,
- la réparation du préjudice n'a plus de limite dans le temps et doit réparer l'intégralité du préjudice.

Concernant le handicap :

- Code du travail : interdiction de toute discrimination (1132-1 et suites) ;
- obligation d'emploi des travailleurs handicapés (5^e partie, livre deuxième du Code du travail) ;
- obligation de négocier : annuelle à l'entreprise,

triennale dans la branche ;

- possibilité de négocier des accords d'entreprise, de groupe, de branche ;
- **a c t u e l l e m e n t** l'obligation de prendre des mesures appropriées pour insérer et maintenir dans l'emploi, assurer la progression

professionnelle, le refus constituant une discrimination.

Des actions judiciaires sont menées contre les discriminations, mais elles sont très inégalement réparties suivant les motifs (l'immense majorité concerne la discrimination syndicale).

Les moyens pour y parvenir

L'action en justice doit être facilitée (mobilisation des procureurs de la République, modulation des niveaux de consignation pour déposer plainte en fonction des revenus du justiciable, augmentation des seuils de revenu pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, etc.).

Les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination doivent être plus contraignants pour les auteurs d'actes discriminatoires et notamment il convient qu'il leur incombe la totalité de la charge de la preuve.

Des sanctions civiles et pénales minimales doivent être précisées, appliquées quelle que soit la discrimination.

Fiche n° 4 : Égalité femmes / hommes

La CGT propose...

*Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes,
au travail et dans la vie.*

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de sexe, les idées et comportements sexistes, les stéréotypes culturels qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités entre les femmes et les hommes. La CGT agit pour la liberté pleine et entière des femmes, pour la promotion de représentations positives des femmes au travail, dans la société, dans l'histoire.

Elle se bat pour :

- l'égalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite ;
- une réelle mixité des filières de formation initiale et égalité d'accès à la formation continue pour toutes les catégories professionnelles. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles ;
- une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes ;
- assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité ;
- l'application effective du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » par la reconnaissance des qualifications des femmes ;
- par un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- par le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- par le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelle ;
- par une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail.

Ce qui existe aujourd'hui

Les inégalités dans le travail s'appuient et se nourrissent sur des inégalités dans la société et la famille.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont naturellement attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous représentation des femmes dans les exécutifs).

Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres, de leur cantonnement dans seulement 6 filières professionnelles et de leurs difficultés à accéder à égalité aux postes à responsabilité avec les rémunérations correspondantes.

Les lois, directives et autres textes

En France et en Europe, les textes ne manquent pas sur le sujet de l'égalité professionnelle, de la mixité.

En France, de 1983 à 2006 : quatre lois, un accord signé par la CGT, une charte de l'égalité et un label égalité.

Par exemple :

- loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle (transposition partielle de la directive du 9 février 1976 sur l'égalité professionnelle) dite loi Roudy ;
- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité profes-

sionnelle entre les hommes et les femmes (complétant la « loi Roudy » et achevant la transposition de la directive de 1976) ;

- l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, prévoyant des sanctions au 31 décembre 2010 pour les employeurs qui n'auraient pas résorbé les écarts salariaux. La loi sur les retraites de 2010 reporte de deux ans les sanctions et les réduit à l'absence de plan d'action.

Dans l'union européenne, la question est abordée dans les deux traités, dans cinq directives, une recommandation et dans la charte sociale révisée.

Sur le plan international, la convention n° 111 de l'Oit (1950) : égalité de salaire pour un travail de « valeur égale ».

Quelques chiffres sur cette situation

Alors que les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école (55 % des étudiants sont des étudiantes ; 10 % des filles de 25-34 ans et 16 % des garçons n'ont aucun diplôme), elles restent majoritaires dans les filières

tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières professionnelles et scientifiques (22 % dans les écoles d'ingénieurs) ?

Les femmes restent confinées dans peu d'emplois : six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs d'écoles...).

Plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6 à 7 % de femmes dans les Etats major d'entreprises) ; 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques.

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public (53 % des Cdd sont occupés par des femmes ; 59 % des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et hors statuts...). 82 % du temps partiel est occupé par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis (quant est-il de leur carrière et de leur future pension de retraite ?).

Des inégalités de salaire existent toujours en France, 27 % en moyenne sur les rémunérations annuelles pouvant aller jusqu'à plus de 40 %, tout confondu en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et promotions.

Les écarts dans les pensions de retraites amplifient toutes les inégalités : 42 % d'écart entre femmes

et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes. 43 % de femmes seulement valident 40 ans de carrière en 2010 contre 86 % des hommes

Malgré la progression de l'activité féminine, les tâches domestiques sont assurées à 80 % par les femmes.

98 % des allocataires du congé parental indemnisé

sont des femmes, elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Les moyens pour y parvenir

Obtenir la consultation systématique des différentes instances (1) préoccupées de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet de loi ou tout nouveau dispositif touchant aux réalités du travail, de l'emploi et des salaires afin d'examiner leurs conséquences en matière d'égalité.

Mise en place de sanctions et moyens de contrôles afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité.

Imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité profes-

sionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi. Elles doivent aboutir à la suppression des écarts, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisi (2).

Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation.

Imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière.

Porter le congé paternité à un mois.

Un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire) (3).

Par l'organisation et le développement d'un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessibles à tous (4).

(1) Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, l'Observatoire de la parité, La Halde, Le service des droits des femmes et de l'égalité.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

Fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire

La CGT propose...

Le droit à un travail digne et reconnu, pour toutes et tous, dans une société solidaire.

Une conception du plein emploi avec :

- un objectif de plein emploi qui renvoie avant tout au contenu de l'emploi et à la place du travail dans la société :
 1. pour atteindre cet objectif, il faut accroître le taux d'emploi (c'est-à-dire, augmenter le nombre de personnes ayant un emploi dans la population en âge de travailler), ce qui implique de réduire le chômage et le sous emploi, et d'augmenter le nombre d'emplois,
 2. dans la perspective d'un nouveau plein emploi, l'amélioration quantitative de l'emploi doit s'accompagner de son développement qualitatif,
 3. les questions majeures comme les niveaux de qualification, leur reconnaissance dans les salaires, le statut du travail, sont donc à poser ;
- un objectif de plein emploi qui doit avoir une dimension solidaire :
 1. solidarité entre les genres (égalité de traitement des femmes et des hommes), entre les générations, entre les territoires,
 2. solidarité entre les pays européens et à l'échelle internationale.

Une place centrale aux capacités humaines

- le plein emploi de demain est celui de la promotion et de la pleine utilisation de toutes les capacités humaines ;
- atteindre le plein emploi nécessite une croissance économique pérenne qui respecte les travailleurs et l'environnement ;
- les entreprises doivent être responsabilisées socialement et territorialement au développement économique et social des populations dans les territoires où les entreprises sont implantées.

Reconquérir et développer l'industrie en articulation avec les services

La reconquête de l'industrie articulée aux services modernes et notamment aux services publics de qualité est une condition pour dynamiser l'économie.

Cela requiert la mise en place d'une véritable politique industrielle pour améliorer l'efficacité globale du système productif.

- Développer les emplois et les qualifications⁽¹⁾ ;
- articuler la modernisation de l'industrie et la démocratie sociale et territoriale ;
- accroître l'effort de recherche-développement et d'innovation⁽²⁾ ;
- développer une politique cohérente de l'énergie ;
- assurer le financement des entreprises industrielles en créant notamment un pôle financier public⁽³⁾ ;
- faire barrage à la spéculation par une réglementation des marchés financiers par une réforme fiscale⁽⁴⁾ et une législation dissuasive.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 33.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 34

Ce qui existe aujourd'hui

Globalement, 64 % de la population âgée de 15 à 64 ans occupent un emploi en France. Le taux d'emploi est surtout faible pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans (28 %) et pour les personnes âgées de 50 à 64 ans (56 %).

La dimension internationale de l'objectif du plein emploi se confirme plus clairement dans le contexte de la crise économique et financière qui sévit dans le monde depuis 2008, le chômage a augmenté de 20 millions, portant le nombre d'individus au chômage à 250 millions.

Les entreprises ne créent pas suffisamment d'emplois. Dans la plupart des cas, sinon dans la totalité, les décisions concernant la localisation ou la délocalisation des activités des entreprises, les choix des infrastructures ou de services, leur création ou leur suppres-

sion échappent aux salariés. Ce qui nourrit un sentiment d'impuissance vis-à-vis des stratégies des groupes nationaux ou multinationaux et des pouvoirs économiques et politiques. Pourtant, c'est bien au niveau local que se fondent l'appréciation et la recherche des conditions de rentabilité maximale dans un contexte de mondialisation et de généralisation de la concurrence.

Tout en exigeant plus des collectivités territoriales et des populations pour les accompagner et bénéficier d'exonérations sociales et fiscales, de nouveaux équipements, les entreprises veulent être considérées comme « nomades » et sans contrainte.

L'Etat et les collectivités territoriales allouent chaque année des sommes importantes aux entreprises sous

forme d'aides directes ou d'allègements fiscaux et sociaux évalués à 172 milliards d'euros en 2010, selon la Cour des comptes.

L'exemple le plus marquant est la prise en charge des cotisations sociales des employeurs. Le coût de cette mesure dépasse les 30 milliards d'euros par an.

La loi du 4 janvier 2001 abrogée en 2002 prévoyait l'instauration d'une commission nationale et des commissions régionales du contrôle des aides publiques aux entreprises.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a fait un recensement de la plupart des aides et a procédé à une évaluation critique qu'il faut continuer et améliorer. La Cour des comptes a fait le même constat.

Reconquérir et développer l'industrie et l'emploi industriel

Il ne peut pas y avoir une politique de plein emploi sans développement de l'appareil productif et de l'emploi industriel. Cela implique une politique industrielle et une réorientation des ressources des entreprises et des institutions financières.

L'industrie demeure un élément structurant de l'activité économique en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche-développement et d'innovation.

L'industrie exerce un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie, des régions, du pays. Le maintien et le développement des activités de l'industrie et des services de qualité, ainsi que des services publics vont de pair.

Dans un certain nombre de cas, des secteurs, des filières de production doivent entrer ou rester sous le contrôle de la Nation pour en garantir la pérennité, le développement, l'égalité d'accès et assurer l'indépendance du pays. Il en est ainsi, par exemple, de l'énergie, du médicament, de l'eau, etc.

Cela pose la question du contenu des politiques françaises et européennes en matière industrielle.

La relance de notre économie passe, notamment, par une reprise des investissements des entreprises dans l'outil de travail (actuellement à hauteur d'un tiers des ressources disponibles).

Il s'agit de développer la valeur ajoutée industrielle car c'est développer l'emploi et les qualifications, augmenter les salaires, améliorer la recherche-développement et dynamiser l'investissement productif, plutôt que d'orienter les recettes des entreprises dans une « dérive financière ».

La responsabilité sociale et territoriale de l'entreprise

Les syndicats doivent pouvoir mieux appréhender leur capacité à intervenir sur l'évolution du territoire et pouvoir agir sur la stratégie de l'entreprise ou des entreprises du bassin d'emploi.

Cela implique un droit d'information économique et stratégique sur le devenir des sites et des établissements, sur les mutations économiques et sociales à venir impliquant des nouvelles qualifications, des nouvelles productions, des programmes de recherche-développement.

Les entreprises impliquées dans les pôles de compétitivité doivent être engagées sur des résultats positifs en termes d'emploi, de qualification et de développement des capacités productives et de services.

Des comités interentreprises pourront être créés pour que les salariés des entreprises sous-traitantes bénéficient des mêmes droits sociaux et d'information que ceux des entreprises donneuses d'ordre.

La fiscalité locale doit être réformée en vue d'accroître

le lien entre l'entreprise et le territoire où elle se situe, par la transformation de la contribution économique territoriale (qui a remplacé la taxe professionnelle) en un impôt pour l'efficacité économique et sociale, incitant au développement de l'emploi, des qualifications et des salaires ⁽⁵⁾.

Rendre effectives les obligations de l'entreprise en matière de reclassement, de formation et de maintien dans l'emploi des salariés.

Lutter contre la mise en concurrence des salariés : discrimination, précarité, recours abusif aux Cdd, à l'intérim, au temps partiel...

Fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires

Cette proposition vise à impulser au niveau local et régional, tout en veillant à la cohérence nationale, le développement d'activités, d'emplois et de formations à partir de projets concrets dans une optique de coopération et de solidarité à deux niveaux : d'une part, entre territoires ; d'autre part, entre les entreprises et leur lieu d'implantation.

Mis en place au niveau des territoires (la région par exemple), ces fonds financeraient des projets de développement des entreprises créatrices d'emplois, en cohérence avec des projets territoriaux : financement des investissements, innovation, recherche et développement, qualification des salariés.

Les financements seraient accordés sous le contrôle des

représentants des salariés, en s'appuyant sur les comités d'entreprise.

Ils seraient financés par redéploiement d'une partie des aides à l'emploi après évaluation contradictoire des dispositifs actuels (certaines aides européennes pourraient y être intégrées), par une contribution des entreprises, par des concours du pôle financier public⁽⁶⁾ par la mobilisation d'une partie des budgets pour la formation professionnelle. Des dispositifs pourraient être créés pour permettre d'affecter une partie des ressources provenant de l'épargne salariale à ces fonds.

Notre proposition vise six objectifs :

- favoriser la dynamique de complémentarité des projets locaux ;
- favoriser la coopération entre entreprises ;
- favoriser la solidarité entre les groupes et les tissus économiques locaux ;
- favoriser un usage transparent des aides publiques accordées aux entreprises ;
- mobiliser les fonds disponibles, y compris l'épargne, au service de l'emploi et des activités ;

- rendre plus efficaces les mécanismes de péréquation pour réduire les inégalités.

Aides publiques

Les aides publiques doivent répondre aux attentes des salariés et de la population, car elles sont financées notamment à partir des impôts.

Cela nécessite une mise à plat de l'ensemble des aides, des droits d'intervention pour les salariés et leurs représentants en amont et en aval dans le processus d'attribution d'aides et une évaluation systématique de ces mesures par :

- l'instauration de la commission nationale et des commissions régionales des aides publiques, en améliorant leurs missions. En plus d'un contrôle a posteriori, les commissions doivent intervenir dans la définition des critères d'attribution des aides (secteurs d'activité, territoires) ;
- la création d'une base de données publique afin d'assurer un recensement exhaustif des aides existantes. La notion d'aide doit englober l'ensemble des fonds publics mis à la disposition des entreprises et l'ensemble des exonérations sociales et fiscales dont bénéficient les entreprises ;

- une évaluation de l'efficacité de diverses mesures, surtout du point de vue de l'emploi, de la formation et de l'aménagement du territoire ;

- la transparence dans l'attribution sectorielle et territoriale ainsi que dans l'utilisation des aides ;

- la publication d'un rapport annuel au niveau national, accompagnée au moins au même rythme, de la publication des rapports régionaux ;

- en cas de licenciement collectif ou de fermeture de l'entreprise, de non-respect de l'engagement pris pour obtenir ces aides, leur remboursement doit être effectif.

Développer de nouvelles coopérations européennes et internationales

Les relations économiques de la France avec le reste du monde doivent être fondées sur la base de coopérations favorables au développement humain durable partout dans le monde. Cela suppose de rompre avec la logique de mise en concurrence qui est actuellement à l'œuvre tant dans l'Union européenne que dans le reste du monde.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 34.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

Fiche n°6 : Nouveau statut du travail salarié Droits individuels et collectifs et transférabilité

La CGT propose...

Un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et chacun des droits individuels et leur transférabilité.

Un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et chacun des droits individuels et leur transférabilité.

Le nouveau statut du travail salarié doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

Il s'agit de droits individuels attachés à la personne du salarié qui ont besoin, pour être opératifs, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Ces droits sont :

- droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- le temps de travail à temps partiel ⁽¹⁾ doit être reconnu au, à la salarié-e qui, pour des raisons personnelles, le souhaite ;
- Le retour au travail à temps complet doit être garanti ;
- Toute autre forme de travail à temps partiel doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé ;
- droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de sa vie professionnelle ;
- droit à un salaire. Tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle (à valeur constante) ;
- droit à la formation continue : au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en

œuvre tout au long de la vie professionnelle ;

- droit à la sécurité sociale professionnelle ⁽¹⁾ ;
- droit à une organisation du temps de travail qui respecte une qualité de vie ;
- droit à la protection sociale, ce qui implique : droit à la santé, droit à la sécurité sociale, droit à la complémentaire santé et prévoyance, droit à la médecine du travail, droit à la retraite, droit aux prestations familiales... ;
- droit à la démocratie sociale ;
- droits nouveaux d'intervention pour les salariés dans les choix stratégiques de gestion des entreprises.

Ces droits doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles permettant à chaque salarié de les mettre en œuvre tout au long de la vie professionnelle.

Leur transférabilité au fur et à mesure des mobilités est la condition pour que celles-ci ne soient pas contradictoires voire même contribuent à des progressions de salaires, à des évolutions des formations et qualifications à l'avantage des salariés.

Les salariés doivent disposer de droits pour que les mobilités, à leur initiative, leur ouvrent de véritables libertés d'action et que soient fortement encadrées les mobilités à l'initiative des employeurs.

Socle commun de droits garantis interprofessionnellement à chaque salarié, transférabilité de ceux-ci et sécurité sociale professionnelle participent ainsi à dépasser le lien de subordination entre le salarié et son employeur, qui résulte du contrat de travail et attache la situation du salarié à celui-ci.

Ce qui existe aujourd'hui

Les droits et garanties des salariés dépendent de leur contrat de travail, de la taille de leur entreprise, de leur branche d'activité, des accords d'entreprise....

Si la quasi-totalité des salariés sont couverts par des conventions collectives, l'éclatement de celles-ci, la faiblesse de leur contenu quelque fois même dérogatoire au Code du travail, privent de nombreux salariés de véritables droits.

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de

l'intérim, des Cdd, des contrats aidés, ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat.

Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et tous les droits annexes (complémentaire santé, droit à un congé formation....).

Les mobilités sont le plus souvent imposées, les salariés ne disposent pas de droits véritables pour les encadrer et développer les mobilités à leur initiative.

Le développement de ces inégalités conduit à la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités.

Une volonté est affichée dans le « livre vert » européen sur la « modernisation du droit du travail » (flexisécurité) : celle de généraliser la flexibilité et d'alléger le droit du travail partout.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Obtenir de nouvelles garanties collectives

Les trois sources principales de normes sociales doivent être développées de façon complémentaire :

L'Etat qui doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situations existantes entre les différents secteurs ;

Cela suppose une consultation effective et loyale des partenaires sociaux tout au long du processus législatif ;

la négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie ;

le juge qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux partenaires sociaux dans celui de la légalité et de l'application des accords collectifs.

Le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise⁽³⁾.

Les dispositions des conventions collectives sans rapport direct

avec les spécificités d'un secteur d'activité devraient être du ressort de la loi, du règlement ou d'un accord national interprofessionnel « alignant par le haut » des dispositions aujourd'hui inégales selon les conventions.

Protection sociale

Généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé à tous les salariés du public comme du privé⁽⁴⁾.

Qualification

La qualification acquise (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté dans le secteur et pas seulement dans l'entreprise, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées) doit être reconnue et transférable.

Cette qualification doit être la base d'une refonte des grilles de classification.

A chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche⁽⁵⁾.

Fondements économiques

L'indispensable soutien à la croissance et à l'emploi suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité.

Pour cela six objectifs déterminants :

- disposer de services publics performants⁽⁶⁾ ;

- une politique industrielle et des investissements massifs, publics comme privés pour développer les capacités productives : recherche – développement, qualification et formation des salariés, infrastructures... ;
- un système fiscal qui réduise les inégalités, qui pénalise la financiarisation et qui incite les entreprises à accroître leurs investissements productifs⁽⁷⁾ ;
- un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance⁽⁸⁾ ;
- une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises⁽⁹⁾ ;
- la mise en place d'un fonds mutualisé, abondé par un redéploiement d'une partie des aides aux entreprises, mettant aussi à contribution les entreprises de la branche et du bassin d'emploi, organisant la solidarité dans et entre ces bassins. Ce fonds doit être géré démocratiquement pour assurer sur tout le territoire national l'égalité et l'équité de traitement⁽¹⁰⁾.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 34.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

(10) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi : droit à la sécurité sociale professionnelle

La CGT propose...

Le droit à la sécurité sociale professionnelle

La sécurité sociale professionnelle est un volet du statut du travail salarié. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité : choisie ou imposée.

La Cgt propose de construire la sécurité sociale professionnelle à partir de six exigences :

- dans une période de transition entre deux emplois : maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi ;
- permettre l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des chômeurs – indemnisés ou pas – des « bénéficiaires » des minima sociaux, des primo demandeurs d'emploi ;⁽¹⁾
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants⁽²⁾ ;
- la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la branche ou/ et du bassin d'emploi ⁽³⁾ pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salariés ;
- un véritable dialogue social interprofessionnel, professionnel et territorial.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 8 et 9.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 10 et 32.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

Ce qui existe aujourd'hui

5 millions de personnes sont exclues du travail

D'après la mesure la plus utilisée, on comptait en mars 2011 environ 2,7 millions de chômeurs selon le ministère du Travail. Il s'agit de la définition la plus restrictive : les personnes qui n'ont pas travaillé plus de 78 d'heures le mois précédant l'enquête et qui sont effectivement à la recherche d'un emploi à temps plein. Il faut rajouter à ce chiffre : les personnes dispensées de recherche d'emploi car âgées, celles qui découragées ne s'inscrivent même plus à Pôle emploi comme la plupart des allocataires du RSA, celles qui ne peuvent pas prétendre à une allocation comme les primo demandeurs d'emploi...

1,4 million de personnes officiellement en sous emploi

Elles ont un emploi (le plus souvent à temps partiel) mais souhaiteraient travailler davantage. Ce sont en très grande majorité des femmes employées 20 heures par semaine en moyenne avec des bas salaires et des horaires souvent morcelés.

Plus de 7,8 millions de personnes vivent (en 2008) sous le seuil de pauvreté

Elles ont des revenus de moins de 817 euros par mois. Cela correspond à 13 % de la population soit un actif sur 8. Parmi elles, de plus en plus de travailleurs pauvres qui n'arrivent pas à vivre décemment alors qu'ils ont un emploi (temps partiel, succession de contrats courts, salaire trop bas).

Un peu plus de 3,2 millions de personnes sont

(en 2009) allocataires d'un des 9 dispositifs de minima sociaux mais 6 millions au total en vivent en comptabilisant les ayants droit (conjoint, enfants). Le nombre d'allocataires du RMI, puis du RSA qui l'a remplacé n'a cessé d'augmenter : de 396 160 bénéficiaires du RMI en 1989, on est passé en 2010 à 1 373 749 bénéficiaire du RSA (près de 2 millions d'ayants droit).

Quels dispositifs de reclassement en cas de perte d'emploi ?

- en cas de licenciement économique (4 % des causes d'entrée au chômage). Les garanties dont peuvent bénéficier les salariés vont dépendre de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prévus :

1. l'obligation de reclassement : l'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement interne dans l'ensemble de l'entreprise, y compris dans les établissements situés dans d'autres régions, avant de prendre la décision de licencier,
2. la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés,

3. le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés,

4. le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Il doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

5. la convention de reclassement personnalisé pour les entreprises de moins de 1 000 salariés. Le contrat est rompu d'un commun accord et la rupture ne comporte ni délai-congé, ni indemnité de préavis mais ouvre droit à une indemnité de licenciement,

6. le contrat de transition professionnelle. C'est un dispositif expérimental mis en place sur sept bassins d'emploi. Il concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés.

Ces deux derniers dispositifs vont être prochainement fusionnés ;

- en cas de licenciement pour autre motif : fin de contrat, fin de mission, rupture conventionnelle (4) ou démission

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 9.

Le salarié bénéficie des prestations du service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi. Les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi ;

- **en cas de handicap.** Toute personne reconnue en situation de handicap a droit à une formation de rééducation socioprofessionnelle qualifiante lui permettant d'accéder à une certification reconnue sur le marché

du travail (diplôme ou titre). Cette formation est rémunérée. Ce droit est inscrit dans le Code du travail.

Les moyens pour y parvenir

Dans l'objectif d'instaurer une sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous, il faut dès maintenant :

- limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif), ce recours doit suspendre la procédure de licenciement ;
- sécuriser le contrat de travail :
 1. la règle de la disposition la plus favorable doit s'imposer, qu'elle soit celle du Code du travail, de la convention collective ou du contrat individuel de travail,
 2. une disposition accordant un nouveau droit ou avantage doit s'appliquer à tous les contrats indépendamment de leur date de signature,
 3. toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au prin-

cipe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, doit être réputée nulle de plein droit ;

- des droits et garanties pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites « sécuritaires » ;
- rendre effectifs les droits et les garanties de maintien dans l'emploi de tout salarié en situation de handicap ;
- assurer un suivi médical personnalisé au salarié privé d'emploi, pris en charge par la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles de la Sécurité sociale. Suivi médical prenant en compte, entre autre, les problèmes de santé liés aux périodes d'inactivité.

Pour rendre effective la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle, il faut notamment :

- **un service public ⁽⁵⁾ de l'emploi renouvelé**
Un nouveau service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'em-

ploi, primo demandeurs d'emploi, en situation de handicap, salariés dans l'emploi en situation de précarité ou non.

Cela suppose de passer d'un service public de l'emploi exclusivement curatif à un service public de l'emploi préventif ouvert à toutes et à tous.

Seul le caractère public du service de l'emploi à construire est à même de garantir l'effectivité de droits individuels et collectifs, l'égalité d'accès et de traitement ;

Ses missions

L'accueil, l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, la formation, le placement, l'indemnisation, la sécurisation des parcours professionnels.

Ses objectifs

1. garantir le plein emploi solidaire,
2. aller vers un ensemble de services cohérents et accessibles à chacune et à chacun sans discrimination sur l'ensemble de son parcours professionnel et au plus près de son lieu de vie,

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

3. Cette conception du service public de l'emploi doit et peut se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants, le fil conducteur de ces nécessaires évolutions devant être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité ;
- **de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :**
 1. droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises,
 2. faire des négociations obligatoires dont celle sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (Gpec) un outil de dialogue social permettant d'anticiper les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les territoires.
 3. Cette négociation (Gpec) « information - consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés,
 4. les négociations obligatoires doivent permettre aux salariés et leurs représentants d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle,
 5. définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques,
 6. création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du Ce,
 7. amélioration et extension du droit d'alerte,
 8. renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel...,
 9. les organisations syndicales territoriales et professionnelles doivent être informées, consultées sur toutes les mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
 - **transformer les dispositifs existants** (dispositif d'assurance garantie des salaires (Ags, congé de reclassement, Crp...) de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi.

Fiche n° 8 : Insertion sociale et professionnelle

La CGT propose...

*Le droit à un parcours personnalisé et sécurisé
d'accès à un emploi de qualité*

Cette proposition s'inscrit dans celle du statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle dans le cadre du plein emploi solidaire où chacune, chacun a droit à un travail digne et reconnu ⁽¹⁾.

Le parcours personnalisé et sécurisé doit permettre aux personnes concernées : primo demandeur d'emploi, demandeur d'emploi indemnisé ou non, salarié en situation de sous emploi, d'accéder à l'emploi par, si besoin, un accompagnement social et professionnel assuré par le service public de l'emploi.

Ce parcours doit également permettre aux personnes l'accès effectif aux autres droits fondamentaux tels que : droit à l'éducation et à la formation, à la santé, au logement, aux transports, à l'énergie, à la culture, à l'information et à la communication... ⁽²⁾

Il a pour principes :

- être ouvert à toute personne rencontrant des difficultés d'accès, de retour à l'emploi ou en situation d'exclusion ;
- mettre la personne au centre de la construction ou de la reconstruction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle ;
- ouvrir des droits qui prévoient en permanence des solutions diversifiées tenant compte des parcours déjà réalisés, des difficultés rencontrées, des potentialités et du souhait de la personne.

Voir repères revendicatifs, fiches 5, 6 et 7.

Voir repères revendicatifs, fiches 13, 14, 21, 28, 29, 31 et 25

Les dispositifs d'insertion

Une personne sur 8 est passée par un dispositif d'insertion mais les insuffisances des politiques de l'emploi (effet d'aubaine important, peu de démarche d'évaluation, instabilité des dispositifs, effet de stigmatisation, peu d'accès à la formation ou à la validation des acquis de l'expérience...) donnent des résultats médiocres en terme d'accès à un emploi durable.

Des intervenants multiples mais sans coordination

Les missions locales et les Paio (permanences d'accueil, d'information et orientation), les collectivités territoriales, les Plie (plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les maisons de l'emploi, un réseau associatif important parmi lequel les associations « cap emploi » pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, les réseaux d'aide à la création d'entreprises.

Des contrats aidés peu efficaces

Les contrats aidés ne représentent qu'une part limitée des aides à l'emploi 5,6 milliards d'euros en 2005 contre une vingtaine de milliards d'euros pour les exonérations de cotisations sociales.

Les dispositifs se sont succédés au fil des ans générant une grande complexité, une impression d'instabilité et un manque de confiance tant des employeurs que des demandeurs d'emploi ; actuellement, il existe :

- deux contrats aidés :
 1. le contrat unique d'insertion (Cui),
 2. le contrat unique d'accompagnement dans l'emploi (Cuae) ;
- un dispositif d'insertion pour les jeunes, le Civis (Contrat d'insertion dans la vie sociale) ;
- un contrat de formation en alternance.

L'insertion par l'activité économique

Il existe 5 300 structures d'insertion par l'activité économique : les associations intermédiaires, les ateliers et chantiers d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les entreprises d'insertion.

En 2006, 253 000 salariés en insertion ont été embauchés ou mis à disposition par une de ces structures.

Si l'insertion par l'activité économique vise dans son ensemble à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté, ce sont les ateliers et chantiers d'insertion qui accueillent les personnes les plus éloignées de l'emploi, tandis que les salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire d'insertion sont en général en situation moins précaire.

Le Rsa (Revenu de solidarité active) est une allocation qui vise à la fois à rem-

placer des minima sociaux préexistants (comme le Rmi et l'Allocation de parent isolé (Api)), à se substituer à des dispositifs d'intéressement au retour à l'emploi (comme la prime de retour à l'emploi (Pre) et la prime pour l'emploi (Ppe)).

La CGT partage les principes fondateurs du Rsa : chacune et chacun doit pouvoir vivre dignement de son travail, chaque heure de travail doit être rémunérée, réduire le nombre de travailleurs pauvres et lutter contre la précarité et l'exclusion.

Ce n'est pas la grande avancée sociale promise !

Pour avoir des droits il faut les mériter. Sont « récompensés » uniquement celles et ceux qui reprennent une activité rémunérée. « L'obligation de rechercher un emploi » se substitue à « l'incitation financière à reprendre un travail ».

Il s'agit d'une assistance généralisée aux entreprises, un véritable encouragement pour les employeurs à développer le temps partiel et les bas salaires.

Pour les moins de 25 ans, le RSA est assorti de telles conditions que peu y accèdent.

Les moyens pour y parvenir

Le parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité peut comprendre différents temps en fonction des besoins de chaque salarié : temps d'accueil, d'information, d'orientation, en entreprise, de formation dans et hors de l'entreprise.

La formation doit aussi intégrer la lutte contre l'illettrisme et permettre l'accès de chacun aux savoirs de base.

Pour les salariés en situation de handicap, ce parcours comprend, si nécessaire, des temps particuliers d'adaptation pour une plus grande autonomie sociale et professionnelle.

Le parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité doit être organisé et garanti par le service public de l'emploi ⁽³⁾ ; La personne doit être aidée, accompagnée par un référent unique soutenu par une équipe pluridisciplinaire.

Il doit être concrétisé par un engagement personnalisé entre le service public de l'emploi et le salarié.

Il doit situer la personne au centre de la construction de son parcours d'insertion socio professionnel.

Il doit lui garantir la continuité des droits et permettre l'acquisition de droits individuels et collectifs (complémentaire santé, retraite...).

Lors de ce parcours

- les personnes ont un statut équivalent à celui de stagiaire de la formation professionnelle de l'Afpa ;

- elles sont rémunérées au minimum à 80 % du Smic quand elles ne sont ni en entreprise ni en formation ;
- l'accompagnement est personnalisé, balisé par différentes étapes (accueil, information, orientation, formation...) et se poursuit tout au long du parcours ;
- les expériences professionnelles doivent être valorisées par un accès à la validation des acquis de l'expérience ;
- l'accompagnement social personnalisé permet aux personnes d'accéder aux droits fondamentaux, aux prestations familiales, aux aides sociales, à un suivi médical, indisociables du droit au travail, de l'accès ou du retour à l'emploi ;
- les temps en entreprise donnent lieu à des contrats de travail de droit commun, les salariés en insertion bénéficient de l'ensemble des garanties auxquelles a droit chaque salarié ;
- l'accompagnement dans l'entreprise doit être professionnalisé ;
- lorsqu'un besoin de formation est identifié à un quelconque moment du parcours d'insertion sociale et professionnelle sécurisé, on utilisera le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation doit avoir un objectif de certification ; chaque étape doit pouvoir être validée et être valorisable par la personne ; la rémunération doit être le salaire minimum de la convention collective avec au minimum le Smic.

Un thème de négociation collective et de dialogue social transversal

Pour assurer la totale intégration des politiques d'insertion dans l'entreprise, l'insertion devra faire l'objet d'une information aux institutions représentatives du personnel, en particulier Ce et Chscte et devenir un thème au sein des négociations obligatoires interprofessionnelles, de branches ou d'entreprises.

Les négociations interprofessionnelles et obligatoires prévues par le Code du travail doivent intégrer ces dimensions de l'insertion.

Le dialogue social territorial doit permettre la mise en synergie des branches professionnelles, des projets économiques locaux et des entreprises d'un même lieu.

Il doit aborder notamment les questions de l'accès des jeunes à l'emploi et de retour en emploi des personnes en difficulté.

Financement

Mise en place d'un fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires ⁽⁴⁾.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 7 (les moyens pour y parvenir).

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

Fiche n° 9 : Droit à l'indemnisation du chômage

La CGT propose...

Le droit à un revenu de remplacement décent pour tous les salariés privés d'emploi.

L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle ⁽¹⁾ telle que nous la concevons vise à combattre la notion même de licenciement et les situations de chômage.

En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salariés même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé.

Dans le processus de construction de la sécurité sociale professionnelle, nous formulons des propositions en matière d'indemnisation du chômage articulées autour de quatre grands principes :

- une indemnisation pour tous les salariés privés d'emploi sans exception, y compris les primo demandeurs d'emploi et les salariés précaires qui passent actuellement à travers les mailles du filet de l'assurance chômage ⁽²⁾ ;
- un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le Smic jusqu'au retour à l'emploi ;
- un élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'assurance maladie et de retraite. Tous les salariés privés d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire ;
- un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi, avec prise en charge des frais de recherche d'emploi, assuré par le service public de l'emploi ⁽³⁾. Possibilité d'accès à une formation qualifiante si nécessaire. Exercice d'un droit de recours devant une commission paritaire en cas de contestation d'une décision administrative.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 8.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Ce qui existe aujourd'hui

La barre des quatre millions de chômeurs officiellement inscrits à Pôle emploi (catégorie A, B, et C) est franchie. C'est 800 000 de plus qu'en 2008. Le chômage augmente, mais il dure aussi de plus en plus longtemps. On recense 1,5 million de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an. Le phénomène s'installe : en 2009, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an a augmenté de 35,9 % ; en 2010, c'est le nombre d'inscrits depuis plus de deux ans qui a augmenté de 36,4 %. Enfin, le nombre de contrats à temps partiel subi a augmenté de 260 000 personnes depuis début 2008.

Les jeunes sont les plus touchés, mais les seniors ne sont pas épargnés non plus. Le nombre des plus de 50 ans inscrits à Pôle emploi a bondi de plus de 15 % en un an, ce qui signifie que la plupart des seniors sont condamnés à rester au chômage jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

Cette forte hausse du chômage en partie liée évidemment avec les suppressions massives d'emplois observées en France depuis le début de la crise : 520 000 ont disparu dans le secteur marchand en 2008 et 2009, selon l'Insee. Des pans entiers de notre industrie ont été délocalisés sans doute à jamais. Sans parler des fortes réductions d'effectifs induits par la RGPP (réforme générale des politiques publiques) dans le secteur public.

Contrairement à ce que l'on entend ici ou là, le chômage ne baisse pas. Le

sous-emploi s'étend comme l'illustre la reprise de l'emploi intérimaire l'an dernier : sur les 120 000 emplois créés, 118 000 le sont par la voie de l'intérim. Et pour 2011, le niveau de précarité pourrait s'accroître puisque sur les intentions d'embauches exprimées par les entreprises, plus de 85 % sont des CDD, mais surtout 60 % de celles-ci le sont pour des durées de moins d'un mois.

Les cohortes de chômeurs arrivés avec la crise vont épuiser leurs droits et basculer dans l'exclusion. Le nombre de chômeurs non indemnisés par l'Unedic (un demandeur d'emploi sur deux inscrit à Pôle emploi) est en hausse, de même que celui des allocataires des minima sociaux. Il en résulte à coup sûr une extension de la pauvreté, qui toucherait déjà 13 % de la population française en 2008.

Quant à la rupture conventionnelle, issue de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, elle connaît un fort engouement de la part des chefs d'entreprise. Près de 500 000 ruptures conventionnelles enregistrées en deux ans et demi. Elles représentent désormais 11 % des motifs de rupture de CDI et permettent aux employeurs de contourner les procédures collectives de licenciement et de remettre à l'ordre du jour un système de préretraite collective financé par l'Unedic.

Notons que l'âge de dispense de recherche d'emploi est passé de 59 ans en 2010 à 60 ans en 2011. Au 31 décembre 2010, 266 350 personnes étaient concernées, alors

qu'elles étaient 351 950 en décembre 2008. En deux ans, le nombre de chômeurs dispensés de recherche d'emploi a baissé au total de 25 %, alors que le chômage flamboyait. En 2012, la loi prévoit la suppression totale de la possibilité de dispense de recherche d'emploi.

Les moyens pour y parvenir

Développer les capacités productives et empêcher la dérive vers la financiarisation permet de créer des emplois, de réduire le chômage.

Pour assurer un revenu de remplacement décent en cas de chômage il faut réunir trois conditions :

- **mobiliser de nouvelles sources de financement :**

1. majoration des cotisations des employeurs sur les emplois précaires,
2. élargissement de l'assiette des cotisations et des contributions sociales (primes, stock-options, intéressement, etc.),
3. faire contribuer les employeurs recourant aux ruptures conventionnelles pour les seniors, en leur faisant verser l'équivalent de plu-

sieurs mois de salaires à l'Unedic,

4. versement par l'employeur au régime d'assurance chômage de l'équivalent du montant des indemnités versées au salarié dont le licenciement a été reconnu « sans cause réelle et sérieuse » ;

- **mettre en place un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salarié-e-s⁽⁴⁾ ;**

- **redéfinir l'offre valable d'emploi.**

L'offre valable d'emploi faite au salarié privé d'emploi doit être un emploi stable et durable, un contrat à durée indéterminée, à temps complet. L'emploi précédemment occupé doit être la référence sauf si celui-ci était un emploi précaire :

- l'emploi offert doit correspondre à la qualification acquise en tenant compte de ses possibilités de formation et d'évolution de carrière,
- la rémunération doit intégrer le salaire de référence ainsi que l'ensemble des éléments antérieurement perçus. Les questions de protection sociale doivent être prises en compte,
- la mobilité ne peut être imposée et doit comporter des aides à la hauteur des frais engagés et une proposition d'un travail au conjoint ou à la conjointe équivalent à celui qu'il ou qu'elle doit quitter.

En aucun cas, le critère de définition de l'offre valable d'emploi ne doit être lié à l'ancienneté dans le chômage.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Fiche n° 10 : Droit des salariés des entreprises sous-traitantes

La CGT propose...

L'égalité des droits entre salariés des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordre.

Les donneurs d'ordre, les entreprises (publiques, privées, collectivités locales) faisant appel à des prestataires, à des sous-traitants, doivent être tenus pour responsables socialement et juridiquement des obligations que génèrent ce rapport et ce en matière de conditions de travail, d'égalité de traitement, d'emploi, de formation, d'organisation du temps de travail (1).

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel des donneurs d'ordre doivent avoir une complète information sur les conditions du recours à ces formes de travail, pouvoir s'y opposer et obtenir l'intégration à l'entreprise, notamment lorsque le lien de dépendance est important entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

Ce qui existe aujourd'hui

Les relations entre donneurs d'ordre, sous-traitants ou équipementiers prennent trois formes ; sur place, chez le donneur d'ordre passant contrat avec des sous-traitants ; séparés géographiquement, sous-traitants et équipementiers fournissant le donneur d'ordre et filialisation et/ou externalisation...

La stratégie de sous-traitance, de filialisation, vise à externaliser les risques : industriels, commerciaux, de santé, de sécurité, salariaux et sociaux en transférant les responsabilités des donneurs d'ordre sur les sous-traitants, voire sur les salariés.

S'il y a baisse d'activité dans le secteur, ce sont les sous-traitants ou équipementiers qui en font les frais. Ces derniers, dans le même état d'esprit, décident de faire appel à d'autres sous-traitants, la « sous-traitance en cascade » s'instaure. Par leur

position d'exécutants, leur différence de taille (généralement des Pme) et leur fragilité financière, les sous-traitants restent les vassaux des grands donneurs d'ordre malgré des compétences techniques généralement admises.

Tout leur est imposé : du côté fournisseurs, de grandes entreprises exigeant d'être payées dans de brefs délais ; du côté donneurs d'ordre, d'autres grandes entreprises allongeant indéfiniment leurs délais de paiement et imposant prix, structures de qualité, délais de réalisation, commandes tardives ; la pression sur les coûts et le chantage au changement de sous-traitants étant la règle.

Il s'en suit que les conditions de sécurité et d'emploi des salariés se dégradent.

Sous l'impulsion de la CGT, en 2008, un comité de dia-

logue social, présidé par EDF (maître d'ouvrage), a été créé sur le chantier EPR dans la Manche.

Par ailleurs, la bataille menée par la Cgt a également permis la reconnaissance de la communauté de travail par la loi du 20 août 2008. Il y a désormais prise en compte des salariés sous-traitants chez les donneurs d'ordre dans l'effectif de ces derniers au moment des élections professionnelles. Ces salariés peuvent également être électeurs et éligibles en fonction de la durée de leur présence dans l'entreprise donneuses d'ordre.

En Europe

Le droit européen précise que pour les salariés d'une entreprise étrangère venant travailler en France, le droit social applicable est celui de la France.

Les moyens pour y parvenir

Responsabilité sociale

Insertion de clauses de responsabilité sociale du donneur d'ordre dans les contrats commerciaux en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, de travail clandestin dissimulé (paiement des salaires et cotisations sociales).

Droit de regard des organisations syndicales sur le contenu social des contrats commerciaux.

Interdiction de la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels (sécurité des salariés, des populations et des biens) ou en matière de déréglementation.

Interdiction de la sous-traitance en cascade qui ne permet pas de vérification du respect des normes de formation des plans de prévention.

Droits des salariés

Les formations spécifiques et les habilitations particulières doivent être prises en charge par le donneur d'ordres.

Une formation sécurité pour les salariés de la sous-traitance.

La validation de ces formations doit déboucher sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordres.

Les salaires, grilles de rémunération, primes et indemnités spécifiques doivent être harmonisés.

Le temps de travail et les congés doivent être de même nature compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordre.

Sécurité, protection contre l'exposition aux risques et suivi médical doivent être assurés : la responsabilité du maître d'ouvrage doit y être engagée au même titre que le donneur d'ordre et sous-traitants.

Les structures d'accueil pour les salariés des entreprises extérieures (parking, vestiaire, restauration) doivent être prévues.

Des logements de qualité pour les salariés déplacés

dans le cadre de grands chantiers.

Droits syndicaux spécifiques

Création de comités interentreprises entre les donneurs d'ordre sous-traitants et équipementiers avec périodicité de réunions, pour information, consultation sur les contrats, les effectifs, les durées, etc.

Création de la notion d'unité économique entre les entreprises ayant des échanges commerciaux, productifs et financiers.

Elaboration sur chaque site d'un protocole sur les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et de la circulation des délégués syndicaux et représentants du personnel, établies en commun ; entreprise donneuse d'ordre

et ses syndicats, entreprises sous-traitantes et ses syndicats, ou représentants des salariés.

Crédit d'heures supérieur pour les élus de la sous-traitance qui auraient à faire face à de nombreux déplacements.

Création de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) de site.

Pour les grands chantiers :

Création de comités de dialogue social sous la présidence du maître d'ouvrage.

Participation des organisations syndicales au collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (Cissct).

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

La CGT propose...

Le droit à un emploi choisi, stable et de qualité pour les salariés saisonniers, proposition inscrite dans celle du statut du travail salarié.

Cela suppose le droit à un emploi maintenu tout au long de l'année en contrat à durée indéterminée dans le cadre de notre proposition de Sécurité sociale professionnelle.

Ce qui existe aujourd'hui

Environ deux millions de salariés travaillent en contrat à durée déterminée « saisonnier » en France. Ce salariat est en constante augmentation non en raison d'un développement des activités saisonnières mais par une précarisation de l'emploi permanent. Le tourisme et l'agriculture génèrent une activité irrégulière sur l'année mais les contrats saisonniers sont de plus en plus utilisés dans de nombreux secteurs comme la grande distribution, le cadre légal étant flou et peu respecté.

Le travail saisonnier est difficile à appréhender de par la diversité des secteurs et des salariés : jobs étudiants,

privés d'emploi, saisonniers en raison du type de métiers (remontées mécaniques par exemple).

Mais qu'il s'agisse de saisonniers d'une seule saison ou de multiples saisons les problèmes rencontrés sont les mêmes : qualifications non reconnues, précarité, droit du travail non respecté. L'accès à la formation est très compliqué à obtenir.

Les conditions de logement sont souvent indignes et onéreuses.

Les salaires dépassent rarement le Smic, les conditions de travail sont pénibles et la réglementation en matière

de temps de travail ou de santé au travail très peu respectée.

Le travail illégal, que ce soit par dissimulation d'emplois salariés ou par dissimulation d'heures de travail réalisées mais non rémunérées, est légion dans ces secteurs d'activité.

Le principal problème juridique est celui d'une définition claire de la saison. Ce sont des circulaires qui définissent la saison et précisent les activités concernées. « *Un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année* ».

« La saison ne devrait pas dépasser huit mois par an ».

« Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations ».

La durée du contrat saisonnier doit, en principe, être

conclue pour une période ne devant pas dépasser huit mois pour conserver un caractère saisonnier. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur.

Cette définition floue se conjugue avec des mesures rendant le CDD saisonnier très attractif pour les employeurs

(pas de versement de la prime de précarité).

Néanmoins que ce soit pour la formation, le logement ou la santé des accords paritaires interprofessionnels et des chartes ont été signés dans les régions et les départements afin d'améliorer les conditions de vie des saisonniers.

Les moyens pour y parvenir

Pour atteindre cet objectif une première étape doit consister à obtenir :

- que le contrat à temps plein et à durée indéterminée soit la norme (reconnaissance de la pluriactivité, alternance de période de formation/emploi/congés, reconduction automatique des contrats ...);
- le recours au CDD de droit commun dans le cadre strict de la saison, par l'utilisation de la notion d'accroissement temporaire d'activité permettant le versement de la prime de précarité ;
- que la « saisonnalité » soit définie juridiquement d'une façon plus précise avec des motifs strictement limités et identifiés par catégories d'entreprises ;
- La suppression des exonérations sociales et toutes formes de dispositifs d'incitation aux contrats saisonniers ;
- des droits et des garanties progressifs et transférables d'un contrat à l'autre qui ne doivent pas suivre le rythme des saisons ;
- une protection sociale adaptée avec des droits à retraite ;
- la facilité et le libre accès au développement des compétences professionnelles grâce à une formation diplômante choisie et adaptée ;
- de développer une GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) territoriale permettant de réintroduire une diversification de l'activité économique ;
- le droit à la démocratie sociale, aux IRP (délégués de site, Chsct de site, comités interentreprises) ;
- avec la CES (Confédération européenne des syndicats), une directive européenne de l'emploi saisonnier garantissant aux salariés détachés par les tours opérateurs étrangers l'application des droits du pays pour lequel ils sont salariés.

Fiche n° 12 : Droit à un salaire

La CGT propose...

Le droit à un salaire ou traitement conforme aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du ou de la salarié-e.

Le salaire doit permettre à chaque salarié de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Tout salaire doit correspondre à l'évolution de la productivité, c'est-à-dire à la contribution des salariés à la création de richesses.

Au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière) chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante).

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur des individus doit permettre d'y parvenir.

Plus généralement, l'obligation d'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification, compétence égale, salaire égal » doit être mise en œuvre.

Garantir le pouvoir d'achat des salariés actifs, privés d'emploi et retraités est une étape incontournable pour que le salaire réponde réellement aux besoins et à leurs évolutions.

En Europe, afin d'éviter la mise en concurrence de salariés et le dumping social et pour favoriser la croissance des salaires, les objectifs revendicatifs de la négociation doivent avoir pour base minimale la prise en compte de l'inflation et de la productivité articulées à des mécanismes de rattrapage des salaires.

La notion de salaire

Le salaire comprend deux éléments :

- le salaire direct : c'est la somme versée individuellement à chaque salarié : le net de la feuille de paie ;
- le salaire socialisé ; cette notion qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité (maladie, accident du travail, chômage...) et à l'existence (famille, retraite...).

En fait, ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui, collectivement, forment le salaire socialisé. Ainsi, pour les retraites, ce sont les cotisations versées par les salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités vivant à ce moment.

Toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court dont les salariés devront payer les conséquences d'une manière ou d'une autre (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu, etc.). Cela est vrai même si l'Etat

compense l'exonération de cotisations, car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

Modalités de fixation des salaires

En France, les salaires sont fixés de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Le traitement des fonctionnaires est fixé par décision du gouvernement.

L'employeur doit respecter :

- le Smic ;
- les salaires minima de branche s'ils sont supérieurs au Smic ;
- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale ou un même travail ;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi ou conventionnelle⁽¹⁾.

Au moins une fois par an, les salaires doivent faire l'objet de négociations aussi bien dans les branches professionnelles que dans les entreprises (articles L.2241-1 et L.2242-8 du Code du travail).

Les branches élaborent des conventions collectives qui fixent un minimum de rémunération distinct du Smic. Ce minimum peut varier en fonction de chaque groupe de salariés : ouvriers, agents de maîtrise, cadres.

Actuellement, de très nombreuses branches ont des minima inférieurs au Smic. Les minima peuvent être inférieurs au Smic, mais le salaire réel ne peut l'être.

Au niveau des entreprises, c'est dans le cadre au minimum de la négociation annuelle obligatoire que doivent se négocier chaque année les salaires. Le Code du travail précise que les négociations doivent porter sur les salaires effectifs c'est-à-dire bruts par catégorie.

Un tassement des salaires

De plus en plus la masse salariale se concentre vers le bas. Le salaire médian tend à se rapprocher du Smic alors même que le niveau des qualifications s'élève.

16,8 % des salariés étaient, en 2005, payés au Smic, 80 % sont des femmes. La proportion de salariés payés au salaire minimum est la plus élevée de l'Union européenne.

Cette situation traduit la faiblesse d'ensemble des rémunérations et la tendance patronale à ne pas reconnaître la qualification des salariés et en multipliant de façon abusive les emplois faiblement rémunérés.

Inversement, en haut de l'échelle, les hauts et les très hauts salaires, notamment les 10 % et les 1 % les plus rémunérés, ont fortement augmenté ces dernières années.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation

Individualisation des salaires :

- dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes. Individualiser revient à rémunérer chaque salarié non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié ou à sa perception par l'employeur : mérite individuel, comportement, performance... ;
- l'équilibre entre les différents types de prime se modifie : la part des primes de performance augmente au détriment des primes fixes mensuelles ;
- les politiques de rémunérations individualisées sont très largement utilisées par les directions (publiques comme privées) en tant qu'outil de gestion de la main d'œuvre pour une plus grande flexibilité ;
- la multiplication de ces éléments contribue à créer de fortes diversités entre salariés, selon la taille de l'entreprise, de ses résultats, les postes

occupés, la couverture conventionnelle, autant d'éléments qui fragilisent et remettent en cause la nature de garantie collective que constituent les salaires.

Intéressement, participation, épargne salariale :

- encouragée par la loi Fabius de février 2001, l'épargne salariale a connu un développement important depuis une décennie ;
- les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui plus de 80 milliards d'euros ;
- la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. Entre 1999 et 2006 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 8,9 %, quand les salaires nets augmentaient de 2 % par an ;
- de plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaire, intéressement, participation et épargne salariale, épargne retraite, proposant un arbitrage entre le salaire et les autres formes de rémunération non soumises à cotisations sociales ;

- de très nombreuses entreprises ont négocié un Plan d'épargne retraite collectif qui est un dispositif d'épargne salariale dans lequel les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite ;
- par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale du fait de leur exonération de cotisations.

Annualisation des salaires :

- de plus en plus, au niveau des branches professionnelles, les négociations salariales portent sur des revenus annuels (Revenu annuel garanti) ;
- la généralisation de l'annualisation affaiblit considérablement la garantie du revenu mensuel. Elle constitue la fin des acquis de la mensualisation ;
- L'annualisation entraîne une déstructuration du salaire (élargissement de l'assiette) et des grilles, une tendance à l'éclatement des composantes du salaire et une fragilisation de la paie ;
- l'annualisation est un élément de flexibilisation de la rémunération.

Les moyens pour y parvenir

- Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels ;
 - Des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire ;
 - La reconstruction des grilles de salaire garanti ;
 - L'interdiction de négocier des accords sur des bases inférieures au Smic. Le Smic doit être le point de départ minimum pour la construction des grilles là où il existe des emplois requérant des salariés sans qualification ;
 - Chaque salarié à temps partiel doit disposer des mêmes avantages
- en matière de salaire et éléments annexes ;
- Pour garantir réellement le maintien du pouvoir d'achat, des mécanismes d'indexation doivent être mis en place afin de mieux prendre en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie.
- Aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales, compte tenu de cela :
- une réforme du mode de calcul de la participation aux bénéficiers doit être mise en place pour permettre aux
- salariés d'en bénéficier, dès lors que l'entreprise fait des bénéfices ;
- l'épargne salariale doit être investie au service du développement de l'emploi (notamment via les fonds régionaux dont nous revendiquons la création) et l'investissement dans l'économie solidaire ;
 - la mise en place des plans d'épargne d'entreprise (Pee) doit se faire par accord collectif uniquement ;
 - la représentation majoritaire des salariés dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (Fcpe) doit être imposée.

Fiche n° 13 : Salaire de la, du salarié-e sans qualification

La CGT propose...

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour le, la salarié-e sans qualification (sortie d'école obligatoire sans diplôme).

Après un an de travail au maximum le salarié est considéré comme qualifié ⁽¹⁾.

Salaire revendiqué à 1 700 euros brut pour 151 heures par mois.

Point de départ de toute grille de salaires et de traitements.

Outil pour gagner l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Socle minimum de référence pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Niveau minimum de paiement de la force de travail garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Le Smic doit répondre à ces exigences, aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur.

De même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, le droit à un salaire minimum doit être garanti à chaque salarié de chacun des pays, un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minima doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

En France

Le Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) :

Il est garanti par la loi (Code du travail) sous peine de sanction pour l'employeur. « *Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation* », article L 3231-2. La hausse du Smic intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix Article L 3231-4 ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat de salaire horaire moyen des ouvriers) Article L3231-8 ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin, « *la revalorisation à l'initiative du gouvernement* », article L 3231-10 ;

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la revalorisation du Smic intervi-

ent au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet.

Le nombre de smicards est passé de 8,4 % en 1994 à 16,8 % des salariés en 2005 alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. 80 % des smicards sont des femmes alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes.

Pour le traitement des fonctionnaires :

Depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunération est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le Smic.

Sur le plan international

Extraits de la Convention 131 de l'Oit (Organisation internationale du travail) :

- « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non application entraînera des sanctions appropriées ;
- les éléments à prendre en compte pour déterminer le niveau des salaires minima devront autant qu'il sera possible être appro-

priés, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre : les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires de leur pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux, etc. ».

Sur la base de cette convention, la mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minima, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

En Europe

Vingt pays membres sur vingt-sept disposent d'un salaire minimum légal. L'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'en possèdent pas.

Tous les systèmes de salaires minima font apparaître entre eux d'importantes différences de conception, de niveaux et de populations concernées.

Pourquoi un Smic à 1 700 euros brut revendiqué en 2011 ?

Dès l'origine, le taux du Smic revendiqué par la Cgt a été lié à la réponse aux besoins élémentaires, le plus souvent incompressibles.

Au tout début, la Cgt a pris comme base revendicative un budget type élaboré et adopté en 1953 par la Commission supérieure des conventions collectives (le gouvernement devant décider du montant du Smig, puis du Smic, chaque année après avis de cette commission).

Dès 1954, l'évaluation de ce budget type était de 21 à 31 % supérieure au Smig.

Cette différence s'est maintenue :

- en 1970, le Smic revendiqué par la Cgt était supérieur de 27 % au Smig légal ;
- en 1982, l'écart était de 20 % ;
- en 1992, de 30 % ;
- en 2001 et 2002, de 21 % ;
- en 2006, de 20 % ;
- en 2008, de 21 % ;
- En 2011, de 25 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au Smic :

- **le Smic est un salaire (2).**

Le salaire se distingue d'un revenu, d'une assistance. Le salaire est dû par l'employeur en paiement du travail effectué. Il n'a pas à être pris en charge par la collectivité sous une forme ou une autre.

Les compléments de rémunération tels que primes, 13^e mois, intéressement... ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le respect de l'obligation de payer le Smic ;

- **le Smic est un salaire minimum.**

Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.

S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en fonction de l'âge, ni en cas de réduction de la durée légale de travail, ni de baisse du Smic net en cas d'augmentation des prélèvements sociaux ;

- **le Smic est un salaire interprofessionnel.**

Il doit s'appliquer de façon identique pour tout salarié quel que soit son emploi ainsi

que ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

Les salariés détachés par des entreprises étrangères exerçant leur activité sur le territoire français ne peuvent donc pas percevoir un salaire inférieur au Smic français ;

- **le Smic est un salaire de croissance.**

Il doit assurer aux salariés une participation au développement économique du pays. À ce titre, il doit croître plus vite que l'inflation. Il doit intégrer les gains de productivité du travail réalisé à l'échelle du pays. Il doit contribuer à une redistribution de la valeur ajoutée plus favorable aux salariés.

En retour, la hausse régulière du Smic alimentant une dynamique salariale contribue, au travers de la consommation des salariés, à la croissance économique, favorisant le développement de l'activité et de l'emploi ;

- **le Smic est un salaire horaire et mensuel.**

Le caractère horaire du Smic fixe le tarif salarial minimal au-dessous duquel aucun salarié ne peut être payé.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

Cette limite ne doit connaître aucune exception.

Le caractère mensuel du Smic conditionne la régularité de son versement, l'entrée en vigueur immédiate des augmentations et les possibilités de contrôle.

Propositions sur les règles d'évolution du Smic

- prendre en compte l'évolution des coûts des dépenses incompressibles ;

- prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;
- accorder une progression annuelle du Smic au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au Smic. Ce qui rend obligatoire le déclenche-

ment automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le Smic ;

- prévoir une garantie du Smic mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé (3) ;
- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du Smic par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

Fiche n° 14 : Salaire de la, du salarié-e qualifié-e

La CGT propose...

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche pour la, le salarié-e qualifié-e.

La qualification ⁽¹⁾ de la, du salarié-e doit être reconnue et rémunérée.

Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire.

La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue.

À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié-e- doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quel que soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).

Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :

- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 040 € brut ;
- niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 380 € brut ;
- niveau BTS / Deug / DUT : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 720 € brut ;
- niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 060 € brut ;
- niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 3 400 € brut ;
- niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit 3 910 € brut.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

Ce qui existe aujourd'hui

« Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications » article L. 2241-1 ;

« La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue... des dispositions concernant : les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence... les éléments énumérés ci-dessous du

salaire applicable par catégories professionnelles :

- le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification ;
- les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;
- les majorations pour travaux pénibles physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;
- les modalités du principe à travail égal, salaire égal, etc. les conditions d'emploi et

rémunération du personnel à temps partiel, etc. » article L. 2261-22.

40 % des branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au Smic et sont donc non conformes (au 31/12/2005).

L'écart moyen entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum est très faible. Par exemple, chez les ouvriers, entre les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés, l'écart est de 1,13 ; chez les employés de : 1,07.

Les moyens pour y parvenir

La construction de nouvelles grilles de classification et de salaire doit se fonder sur les principes suivants :

- fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du Smic revendiqué à 1 700 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification⁽²⁾ ;
- déterminer dans les classifications et les

grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et celles, ceux non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue ;

- déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'a un sal-

arié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. La construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire ;

- l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 13.

Fiche n° 15 : Droit à l'éducation et à la formation professionnelle

La CGT propose...

Un droit à l'éducation permanente pour une formation émancipatrice tout au long de la vie.

Ce droit doit permettre de construire un continuum⁽¹⁾ de formation en s'appuyant sur une formation initiale solide pour tous et permettant une élévation du niveau des qualifications. C'est nécessaire pour l'individu, pour l'entreprise, pour la Nation.

L'éducation et la formation initiale doivent permettre :

- de devenir un adulte libre et responsable ;
- de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser pleinement en tant que personne, en tant que citoyen ;
- d'élargir son horizon culturel ;
- d'atteindre le plus haut niveau d'éducation rendu possible, à chaque étape historique de la société, par les progrès de l'économie, de la science et de la technologie ;
- de s'ouvrir à la connaissance et à la pratique des arts, des sports et à la culture scientifique ;
- d'acquérir les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie.

Le service public de l'éducation et de la formation doit être développé.

La formation professionnelle initiale

Elle doit assurer à chacune et à chacun une formation générale, scientifique, technologique, technique lui permettant :

- d'acquérir une qualification professionnelle et une certification reconnue nationalement et inscrite au répertoire national des certifications professionnelles et garantissant la valeur nationale des diplômes ;

(1) Une continuité entre formation initiale et continue d'où un continuum, incluant droits et garanties, pour répondre notamment aux questions de formation en alternance, combinant savoirs scolaires et savoirs expérimentaux, droit à la formation initiale différée et validation des qualifications acquises par l'expérience dans une activité sociale, professionnelle ou bénévole. Dans le droit fil de notre proposition d'un nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle. Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 7.

- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- de maîtriser la diversité des situations de travail qu'il rencontrera dans cet emploi.

La formation continue (générale et professionnelle)

La formation professionnelle continue et l'éducation permanente doivent être accessibles à toutes et à tous, quels que soient l'âge, le sexe, le niveau d'étude, la période de la vie, l'emploi occupé et la taille de l'entreprise, ce qui implique :

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- un droit de la, du salarié-e à l'accueil, l'information et l'orientation tout au long de sa vie, l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ou personnel ;
- un droit d'accès et d'accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience ;
- un droit individuel à la formation, à l'initiative du salarié, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs ;
- la reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise (2) ;
- une priorité d'accès à la formation aux salariés les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, salarié-e-s en temps partiel et en situation précaire, en situation d'handicap, immigrés, salarié-e- dont la formation initiale a été interrompue) ;
- que la lutte contre les situations de l'illettrisme soit déclarée grande cause nationale comme le propose le Conseil d'orientation de l'emploi ;
- une reconnaissance du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

Ce qui existe aujourd'hui

L'éducation et la formation initiale

« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque est un devoir de l'Etat » (extrait de la constitution française de 1946).

Le fort développement quantitatif des années 80 a permis une élévation continue

des niveaux de formation et a donc contribué à une certaine réduction des inégalités scolaires, mais cela ne s'est pas traduit par une réelle démocratisation du système éducatif.

Prenant mal en compte les diversités, celui-ci ne contribue pas à résorber les inégalités sociales ; il tend à les reproduire, voire à les exacerber.

Ainsi, en l'espace de vingt ans, l'accès aux études supérieures a plus que triplé

pour les enfants d'ouvriers. Mais il ne concerne aujourd'hui que 30 % d'entre eux contre 80 % des enfants de cadres qui, en outre, poursuivent plus souvent jusqu'au diplôme.

En 2008, 11,8 % des jeunes de 18 à 24 ans sortaient prématurément de l'école ne dépassant pas le 1^{er} cycle du secondaire et ne suivant aucune formation (source EC).

Malgré une baisse particulièrement nette, les enfants

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 6 et 14.

d'ouvriers sont encore 23 % à être dépourvus de diplôme contre 7 % pour les enfants de cadres. Le risque de chômage des jeunes sans diplôme reste particulièrement élevé, en 2008 il est estimé à 48 %.

Le diplôme est un facteur déterminant d'insertion professionnelle, il augmente les chances d'accéder rapidement à un emploi et de progresser professionnellement, notamment par la formation professionnelle. Il marque bien le lien décisif qui relie formation initiale et accès à la formation continue. Il reste un facteur essentiel de promotion sociale.

L'école maternelle est une spécificité française. Elle joue un rôle important pour la socialisation des jeunes enfants, l'éveil à la curiosité et la préparation à l'acquisition des connaissances.

Le droit à la scolarisation de tous les élèves en situation d'handicap n'a pas été accompagné des moyens indispensables à sa mise en œuvre.

La formation professionnelle

Article L.6314-1 du Code du travail : « *tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie, prévisible à court ou moyen terme* ».

Plus de la moitié des cadres bénéficient de formation pro-

fessionnelle contre un peu plus d'un ouvrier sur trois. 24 % de ceux qui n'avaient aucun diplôme ont eu accès à la formation continue en 2006 contre 64 % des bac +3.

60 % des salariés des entreprises de plus de mille salariés y ont eu accès contre 23 % des salariés des entreprises en comptant moins de 20.

Les femmes vont beaucoup en formation d'adaptation à l'outil, voire un peu plus que les hommes, mais s'agissant des formations promotionnelles elles sont quasi absentes.

L'environnement légal, réglementaire et conventionnel sur la formation professionnelle a fortement évolué ces dernières années :

- la nouvelle organisation de l'Etat en territoire consacre l'externalisation de certaines de ses missions à la région tout en érigeant le préfet de région, et le recteur en « tête de pont » sur le territoire et ce particulièrement en matière de formation ;
- la loi du 24 novembre 2009 et ses précédentes.

Cet environnement offre des possibilités nouvelles aux salariés :

Par exemple le droit individuel à la formation (Dif), attaché à la personne et potentiellement transférable, il est, à ce titre, l'embryon de la sécurité sociale professionnelle que la CGT revendique.

L'ordre social public s'est profondément transformé :

- dans un sens positif avec :

1. les nombreuses dispositions exigeant l'accord formalisé du salarié,

2. les négociations de branche plus fréquentes et plus importantes dans la définition des priorités et des financements,

1. l'ouverture d'un nouvel espace de négociation au niveau territorial avec les négociations « de réseau » ;

- mais également négatif avec :

1. la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche professionnelle dans un sens défavorable aux salariés,

2. le plan Borloo qui institue l'apprentissage comme dispositif d'insertion obligatoire et généralisé,

3. une part des formations pouvant être effectuées hors temps de travail.

Le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés, sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation est reconnu. L'employeur a l'obligation de soumettre le plan de formation de l'entreprise pour avis au comité d'entreprise (CE) et pour information au syndicat.

Les entreprises employant deux cents salariés et plus

doivent créer une commission de formation, chargée de recenser les attentes et les besoins des salariés et développer l'information sur leurs droits en matière de formation professionnelle.

La négociation obligatoire, annuelle à l'entreprise, triennale dans la branche professionnelle, doit porter, entre autres, sur les nouvelles clauses obligatoires dans les conventions collectives con-

cernant l'apprentissage et la formation continue.

Les moyens pour y parvenir

L'éducation et la formation initiale

Une éducation initiale publique basée sur un accueil dès l'âge de deux ans lorsque les parents le souhaitent dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Pour répondre aux objectifs visés plus haut, des transformations touchant aux contenus, à l'organisation et à la structuration du système scolaire sont indispensables.

Dans cette perspective, il convient de réaffirmer la place fondamentale d'un collège ayant pour objectif de dispenser une scolarité commune, de la 6^e à la 3^e (sans exclusion précoce), à l'ensemble des jeunes prenant en compte leurs diversités.

L'enseignement privé, en tant que partie du système éducatif national et l'apprentissage, en tant que voie de formation professionnelle initiale, doivent être inscrits dans une démarche de service public et répondre pleinement à l'exigence de responsabilité sociale qui en découle.

Un véritable service public⁽³⁾ de l'éducation et de la formation

Sa dimension nationale, sa proximité locale et son unité

doivent être renforcées. Il doit garantir :

- la laïcité ;
- la gratuité de l'enseignement ;
- l'égalité d'accès pour chaque jeune, fille et garçon, et la prise en compte des spécificités, qu'elles soient d'origine sociale, ethnique ou territoriale, des déficits fonctionnels, qu'ils soient d'origine physique ou mentale, de manière à ce qu'ils ne constituent pas des handicaps ;
- la mixité sociale.

L'apprentissage doit être conçu en complémentarité et non en concurrence à la voie scolaire.

Tout établissement scolaire doit être un lieu de vie où les droits des élèves et des personnels sont assurés par l'exercice de la démocratie.

Le service public de l'orientation scolaire et professionnelle doit accompagner chaque jeune tout au long de sa scolarité et lui permettre d'accéder à la filière de son choix. Il doit faire le lien entre le système éducatif et le monde du travail dans

le respect des aspirations de chaque jeune.

L'enseignement supérieur doit être en mesure d'accueillir et de qualifier une majorité de chaque génération de jeunes ainsi qu'une part croissante de salariés. Cet objectif doit s'articuler avec ses responsabilités en matière de recherche scientifique.

Des moyens financiers et humains conséquents doivent être dégagés par les pouvoirs publics notamment dans le cadre du budget de l'Etat qui doit marquer l'éducation comme une priorité.

Ils doivent permettre de :

construire et équiper les établissements scolaires et d'enseignement supérieur et développer la formation initiale et adaptée en assurant le maillage territorial indispensable à la proximité des besoins ;

développer la formation professionnelle initiale et continue des personnels ;

assurer la gratuité totale des études, ce qui implique aussi le versement des aides financières nécessaires, notamment en relevant et en augmentant les bourses et en assurant à tout étudiant, en fonction de sa situation

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

individuelle, une allocation d'autonomie ;

élargir l'intervention pédagogique à l'environnement de l'école dans tous ses aspects ;

mettre en place des dispositifs de dépistages et de remédiation de la difficulté scolaire permettant de la prévenir et de la traiter en coopération avec les éventuelles institutions concernées (services sociaux et de santé, protection judiciaire et de la jeunesse...).

La formation professionnelle

Notre démarche revendicative doit s'appuyer sur la reconnaissance du caractère pluridimensionnel de la qualification d'un salarié qui est la somme de son parcours en termes de formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et expérience sociale.

Dans l'entreprise, 10 % des heures collectivement travail-

lées doivent être consacrés à la formation sur le temps de travail, cela doit correspondre à un mois de formation chaque année ou une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié.

Les taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle, doivent être augmentés et harmonisés par le haut.

La part consacrée au congé individuel de formation (Cif) doit être accrue et passer de 0,2 % de la masse salariale à 0,3 % afin de rendre ce droit accessible à tous les salariés.

Le Dif est un droit et doit être pleinement utilisable par les salariés.

Les fonds ainsi collectés sont du salaire socialisé et leur utilisation doit répondre en priorité aux besoins des salariés. Ils doivent être gérés principalement par leurs représentants.

La formation professionnelle doit être l'objet d'un

dialogue social renforcé dans l'entreprise, dans les branches et dans les régions.

Le plan de formation de l'entreprise doit être décidé par la négociation et sa mise en œuvre contrôlée par le CE⁽⁴⁾.

Afin d'assurer, à tous les salariés, l'accès gratuit à des actions de formation professionnelle libérées des logiques patronales, le service public de l'éducation et de la formation doit être articulé avec le service public de l'emploi (5).

Toutes les certifications de qualification professionnelle doivent avoir une valeur nationale et être transférables entre les différentes conventions collectives et statuts.

L'alternance, une des voies de la formation professionnelle initiale, doit être conçue comme une démarche pédagogique ce qui implique que les droits des stagiaires et la qualité de la formation soient garantis pendant les périodes de formation en entreprise.

(4) Voir repères revendicatifs, fiches 17 et 20.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Fiche n° 16 : Temps de travail

La CGT propose...

Une organisation du temps de travail permettant à chaque salarié de concilier vie privée et vie professionnelle.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Cela suppose l'application de la durée de travail légale à 35 heures pour tous les salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination aux salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.

Cela doit se faire sans intensification du travail, ce qui suppose des embauches, une nouvelle organisation du travail à construire avec tous les intéressés et des investissements.

Cela ne doit pas se faire au détriment des rémunérations, ni du financement de la protection sociale.

La notion de temps de travail désigne toute période durant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée légale à 35 heures constitue le socle de référence à partir duquel doit se développer les négociations dans les branches, les entreprises.

Ce qui existe aujourd'hui

En Europe

Le droit communautaire précise que la notion de « temps de travail » désigne toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de sa fonction.

Le temps de garde ou d'équivalence est donc considéré comme temps de travail.

La Directive de 1993, consolidée en 2003, fixe la durée maximum hebdomadaire à 48 heures et à 11 heures consécutives le repos entre deux séances de travail.

Des décisions du Conseil de l'Europe condamnent les formes de contrats « forfaits jours » pour les salariés non cadres et cadres. L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit et est contraire à la charte révisée sur le repos hebdomadaire. De ce fait la France doit modifier sa législation sur les « forfaits jours » et les astreintes.

Depuis une décision de la Cour de justice européenne, les absences pour congés de maladie sont assimilées à du temps de travail pour la détermination des droits à congés.

En France

La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures (article L 3121-10 du Code du travail). Dans les branches et les entreprises, le patronat tente de négocier des accords qui remettent en cause cette durée du temps de travail et l'allonger.

Les durées maximales sont de 48 heures par semaine et de 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives.

La durée maximale journalière est de 10 heures avec possibilité de déroger à 12 heures lorsqu'il y a des équipes de suppléance notamment le week-end.

Le travail du dimanche se développe par le biais d'une multitude de dérogations ou dans l'illégalité, conduisant

ainsi à remettre en cause la durée hebdomadaire.

Les 11 heures de repos entre deux séances de travail peuvent par dérogation de branche ou d'entreprise être réduites à 9 heures.

Les délais de prévenance en cas de changement d'horaire fixés au minimum à sept jours par le Code du travail, sont malmenés et parfois supprimés pour « nécessité de fonctionnement de l'entreprise », au détriment de la vie personnelle et familiale.

Depuis la loi de 2008 : « *un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail des salariés, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié* ».

Les moyens pour y parvenir

Les salariés doivent avoir le choix des périodes et durées de leurs congés annuels.

Les temps d'habillage, les périodes de récupération (pauses, restauration), le temps de formation, les déplacements internes et professionnels et l'intégralité des temps de mission, etc. doivent être considérés et rémunérés comme du temps de travail.

Les absences pour congés de maladie, accident du travail ou de maternité, doivent être assimilées à du temps de travail pour le paiement des rémunérations et le calcul des jours de réduction du temps de travail.

Temps de repos

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et

préserver sa vie personnelle et familiale :

- repos journalier minimum : 13 heures ;
- amplitude maximale de la journée de travail : 11 heures ;
- durée maximale de la journée de travail : 9 heures ;

- durée maximale hebdomadaire 44 h, et 42 h sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible ;
 - décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche.
- les forfaits « tous horaires » doivent être strictement limités aux cadres dirigeants inscrits dans le collège « employeurs » aux élections prud'homales ;

Heures supplémentaires

- Réduction des contingents légaux et conventionnels, avec au maximum 117 heures et 80 heures en cas d'aménagement du temps de travail sans possibilité d'y déroger ;
 - toute heure effectuée doit être imputée sur le contingent (qu'elle soit payée ou récupérée en temps) ;
 - le calcul et la rémunération des heures supplémentaires doivent se faire dès la 36^e heure, avec une majoration de 25 % pour les quatre premières heures et de 50 % pour les suivantes ;
 - Interdiction du recours permanent aux heures supplémentaires ;
 - Rétablissement du régime légal des repos compensateurs supprimé par la loi du 20 août 2008.
- à l'exception des cadres dirigeants, tous les cadres au forfait doivent bénéficier des limites légales concernant les maxima journaliers et hebdomadaires ainsi que de l'application du contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires.

Travail à temps partiel ⁽¹⁾

Pour être applicable, la durée légale à 35 heures doit permettre d'offrir à la, au salarié-e à temps partiel trois possibilités au choix :

- le passage à temps complet ;
- le maintien de l'horaire antérieur avec une augmentation proportionnelle du salaire horaire ;
- la diminution proportionnelle du temps de travail avec maintien intégral de l'ensemble des éléments de rémunération.

Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion.

Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel.

Toute heure complémentaire doit être majorée, à 25 % puis à 50 %, comme le préconise la Cour de justice européenne.

Annualisation

Tout s'oppose à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leurs temps.

Pas d'annualisation sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise.

Le défaut de justification doit être une cause d'annulation de plein droit de l'annualisation et doit constituer un motif légitime pour les salarié-e-s de refuser cette forme d'organisation.

En tout état de cause :

- Limitation de la variation des horaires entre 30 et 40 heures ;
- Programmation en début d'année ;
- Dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible ;
- Limitation du contingent d'heures supplémentaires à 80 heures ;
- Pas de recours au chômage partiel ;
- Nécessité d'un accord d'entreprise (pas d'accès direct par application d'un accord de branche).

Temps de travail des cadres

- Les garanties de droit commun concernant l'horaire collectif, les maxima journaliers et heb-

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

Travail de nuit, posté, du dimanche

Ces formes de travail atypiques doivent rester l'exception.

Elles doivent être justifiées, limitées d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité des obligations de service public et d'autre part à celles où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement.

Elles doivent obéir à des règles très strictes (Code du

travail) et leur mise en œuvre doit être négociée (accords de branche et d'entreprise) et leur utilité régulièrement vérifiée.

On désigne par travail posté une organisation du travail atypique qui diffère du travail à la journée avec un horaire régulier.

Par exemple : le travail en équipe deux ou trois huit, le travail en séquences multiples dans une même journée.

Doit être reconnu comme salarié travaillant de nuit tout sal-

arié qui travaille au minimum 5 heures de nuit par semaine ou pendant 100 heures sur une période de référence de six mois.

Ces formes de travail, ainsi encadrées, doivent donner lieu à des contreparties proportionnelles à leur nuisance sur la santé et sur la vie hors travail (majorations salariales, repos compensateurs, départs anticipés à la retraite, réduction du temps de travail particulière).

Fiche n° 17 : Droit à la négociation et démocratie sociale

La CGT propose...

La démocratisation et la généralisation à tous les salariés de leur droit à la négociation collective.

Inclus dans la Constitution française, ce droit reste à devenir effectif pour les salariés des entreprises de toutes tailles et de tous contrats de travail.

La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes du travail. Elle doit porter sur leurs revendications et respecter sans dérogation l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur⁽¹⁾.

Les dispositions sociales adoptées au niveau européen doivent constituer un socle de garanties minimales avec clause de non régression sur les législations nationales.

La représentation des salariés dans la négociation doit être exclusivement assurée par des syndicats, afin de donner toutes les garanties d'indépendance et d'absence d'instrumentalisation par l'employeur ou la partie patronale.

La possibilité de participer à l'activité syndicale est le moyen essentiel donné au salarié d'exercer sa citoyenneté à l'entreprise, dépassant le rapport individuel de subordination à son employeur⁽²⁾.

L'implantation d'une section syndicale dans une entreprise, quelle que soit sa taille, doit donner lieu à protection contre le licenciement du salarié désigné pour la représenter, qu'il ou elle soit élu(e) du personnel ou non.

La représentativité des syndicats à tous les niveaux doit être maîtrisée par les salariés (entreprise, établissement, branche, groupe, interprofessionnel...) et résulter des élections professionnelles. Celles-ci doivent être généralisées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et la présence syndicale.

La représentativité des organisations patronales doit être revue pour permettre aux entreprises publiques, à l'économie sociale, aux professions libérales d'être reconnues représentatives au plan national et à chaque organisation patronale de compter en fonction de la réalité de sa représentativité.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 18 et 19.

Le droit des salariés d'être informés et consultés⁽³⁾ pendant et en fin de négociation doit leur être reconnu et les syndicats doivent disposer des moyens de le faire.

La validation d'un accord, quel qu'en soit le niveau, doit impérativement résulter de la signature de syndicats représentant une majorité des salariés concernés par son champ d'application.

Ce qui existe aujourd'hui

La Convention n°98 de l'Organisation internationale du travail (Oit) sur « le droit d'organisation et de négociation collective » ratifiée par la France stipule : « *des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociations de conventions collectives... en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi* ».

L'article 8 du préambule de la Constitution de 1946 stipule que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail* ».

Le Code du travail (Article L 2221-1) définit les règles suivant lesquelles s'exerce « *le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales* ».

La négociation

La loi du 4 mai 2004 a affaibli considérablement le principe de faveur ; en effet, l'accord d'entreprise peut déroger aux accords de niveau supérieur de manière défavorable au salarié. Cette dérogation est possible si l'accord de branche ne l'interdit pas ou

n'en parle pas. La parade à la dérogation consiste à préciser, par écrit, que la convention d'entreprise ne peut pas contenir de clause moins favorable que celle de la convention de branche.

La convention de branche peut également traiter du niveau du groupe qui est maintenant reconnu légalement ; il ne se situe pas au-dessus de celui de l'entreprise, il n'y a pas de hiérarchie entre les deux niveaux.

Les accords ou conventions d'entreprise ne peuvent pas déroger à tous les thèmes traités au niveau de la branche. L'accord de branche reste impératif quant aux salaires minima hiérarchiques, aux classifications, aux garanties collectives liées à la protection sociale complémentaire et à la mutualisation de la formation professionnelle.

Au niveau du groupe :

- les conditions de conclusion des accords sont identiques à celles de l'entreprise ;
- le niveau du groupe a une particularité : le principe de faveur reste la règle et c'est la dérogation qui doit être ins-

crité dans l'accord de branche ;

- la loi exige la négociation sur des thèmes déterminés et à certaines fréquences, obligation de négocier dans les branches professionnelles et obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, incombant à l'employeur.

Au niveau de la branche :

- négociation annuelle sur les salaires minima garantis ;
- négociation tous les cinq ans sur les classifications, sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle ;
- négociation tous les trois ans sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- etc.

Au niveau de l'entreprise :

- négociation annuelle sur :

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

1. les salaires effectifs,
2. la durée effective et l'organisation du temps de travail,
3. le régime de prévoyance maladie,
4. l'épargne salariale,
5. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
6. l'évolution de l'emploi ;

- tous les trois ans : l'emploi et la formation des salariés âgés ;
- tous les cinq ans : les classifications.

Dans la fonction publique :

- la référence au statut des fonctionnaires et à la réglementation se substitue au Code du travail. Il n'existe pas d'obligation légale à la négociation ;
- celle-ci relève depuis 1968 d'une tradition dite de politique contractuelle entre l'Etat et les organisations syndicales représentatives ;
- les accords conclus sont suivis éventuellement de publications réglementaires et parfois législatives ;
- la fonction publique connaît actuellement un développement de l'emploi de personnels non fonctionnaires relevant du droit public. Ceux-ci ne bénéficient pas toujours de la politique contractuelle et des droits au déroulement de carri-

ère associés au statut. En tout état de cause, l'employeur public n'est toujours pas tenu à l'obligation annuelle de négociation collective à l'instar du droit privé.

En Europe :

Certains accords collectifs sont traduits en directives européennes (contrat à durée déterminée, temps partiel, congé parental, etc.).

Représentativité

- les salariés relevant du Code du travail – entreprises de 11 salariés ou plus

La première partie de la loi du 20 août 2008, reprenant des dispositions de la position commune conclue le 10 avril 2008 par la Cgt et la Cfdt avec le Medef et la Cgpm, a consacré une réforme des règles établissant la représentativité syndicale et le mode d'adoption des accords et conventions issues de la négociation collective.

L'acquisition de la représentativité par une organisation syndicale – c'est-à-dire le droit de participer à la négociation collective – ne résulte plus d'un acte administratif ou juridique, mais de l'audience que les salariés accordent à cette organisation lors des élections professionnelles :

1. l'élection de référence est le premier tour de l'élection du comité d'entreprise (comité d'établissement dans les entreprises à établissements multiples). A défaut de CE, c'est l'élection des délégués du personnel qui sert de référence, ou de la

délégation unique du personnel s'il y en a une. Il convient de souligner que la Cgt avait proposé de retenir systématiquement l'élection des DP comme référence, étant celle qui assure la meilleure proximité avec les salariés,

2. pour être représentatif dans une entreprise ou un établissement, un syndicat doit avoir obtenu au moins 10 % des voix à l'élection professionnelle de référence, quel que soit le nombre de votants,
3. la représentativité au niveau d'une branche ou au niveau national interprofessionnel découle du cumul des résultats des élections des entreprises du champ concerné ; le seuil d'audience pour l'acquisition de la représentativité a été fixé à 8 %.

La création d'une section syndicale dans une entreprise est de droit pour tout syndicat ou toute union syndicale qui garantit des critères d'authenticité syndicale :

1. respect des valeurs républicaines,
2. indépendance vis-à-vis de l'employeur,
3. dépôt des statuts de l'organisation affiliant la section depuis au moins deux ans,

4. plusieurs adhérents dans la section (selon la jurisprudence : au moins deux sans que le syndicat ait à communiquer leurs noms à l'employeur).

Un syndicat affilié à une organisation représentative n'a pas à faire la preuve des deux premiers critères.

Un syndicat ou une section syndicale d'entreprise est représenté par un salarié protégé contre le licenciement durant l'exercice de son mandat, la protection se poursuivant durant une année après la fin de son mandat.

5. si la section est représentative dans l'entreprise ou l'établissement, elle est représentée par un délégué syndical ou plusieurs selon l'effectif. Le ou la délégué-e syndical-e doit avoir été présenté-e au 1er tour d'une élection professionnelle (DP, CE ou délégation unique du personnel) et avoir obtenu sur son nom plus de 10 %. Chaque délégué dispose d'un crédit d'heures de délégation compris entre 10 et 20 heures, selon l'effectif de l'entreprise,
6. si la section n'est pas représentative, elle est représentée par un « représentant de la section syndicale », choisi parmi les salariés de l'entreprise. Il ou elle dispose d'un crédit d'heures lui permettant

d'exercer son mandat et au minimum de 4 heures.

- les salariés relevant du Code du travail – entreprises de 10 salariés ou moins

Pour les entreprises de dix salariés et moins, dans lesquelles le Code du travail ne prévoit aucune obligation de mise en place d'institutions représentatives, la loi du 15 octobre 2010 a instauré la mise en place d'un scrutin de représentativité syndicale. Celui-ci est organisé sur un périmètre régional et aura lieu tous les 4 ans. Le vote a lieu par correspondance ou par internet. Les salariés concernés (plus de 4 millions) sont appelés à voter pour le sigle d'une organisation syndicale.

Le débat public autour de l'adoption de cette loi a été particulièrement houleux. La Cgpm et le Medef se sont vigoureusement opposés à la mise en place d'institutions représentatives, même dotées de compétences très limitées et constituées sur un périmètre régional très éloigné des salariés. Ces organisations ont renié leur signature de la position commune d'avril 2008, qui s'engageait à « renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel », « en particulier dans les Pme et les Tpe ». Le groupe Ump à l'Assemblée nationale a relayé la campagne patronale par un discours ouvertement hostile à la présence syndicale dans les entreprises, s'opposant à la fois un droit constitutionnel et à l'engagement qu'il avait pris dans la loi du 20 août 2008 d'adopter une nouvelle loi qui donne « les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites

entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales » ;

- Validité des accords pour les salariés relevant du Code du travail

La représentativité d'une organisation se mesure par l'audience que lui ont accordée les salariés, ce qui donne à chacune un poids différencié dans la négociation collective.

1. pour être validé, un accord doit avoir obtenu la ou les signatures d'organisations représentatives dont l'audience cumulée représente plus de 30 % des salariés,
2. la validation peut toutefois être annulée si un droit d'opposition majoritaire est exercé (par des syndicats dont l'audience cumulée représente plus de 50 %),
3. dans les entreprises, les audiences se mesurent par le résultat de l'élection de référence (nombre de voix obtenues par le syndicat divisé par nombre d'exprimés) ; dans les branches et au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure par le nombre de voix cumulées de chaque organisation représentative divisé par le nombre de voix obtenues par les seules organisations représentatives.

Un Haut conseil du dialogue social a été mis en place pour suivre la mise en œuvre de ces dispositions, et notamment le dispositif de cumul des élections professionnelles ;

- Les salariés de la fonction publique (fonctionnaires et non titulaires)

Les règles de représentativité syndicale dans les trois versants de la fonction publique (d'Etat, territoriale, hospitalière) ont été renouvelées dans le même esprit que celles du Code du travail. Les accords de Bercy, conclus le 2 juin 2008 dans le prolonge-

ment de la position commune, ont été transposés dans la loi du 5 juillet 2010.

L'acquisition de la représentativité par un syndicat et sa mesure reposent sur l'audience électorale que lui accordent les salariés. L'élection de référence est celle au Comité technique, sachant qu'y sont électeurs à la fois les fonctionnaires et les non titulaires.

Les élections auront lieu simultanément dans les trois versants de la fonction publique, tous les quatre ans, ce qui conduit à raccourcir le délai entre deux élections

dans la fonction publique territoriale et à les déconnecter des élections politiques de renouvellement des conseils municipaux.

Un accord est valide s'il a recueilli les signatures d'organisations dont l'audience cumulée est à minima de 20 %, avec la possibilité de l'invalider par l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire. Mais au plus tard le 31 décembre 2013, la validation d'un texte négocié sera fondée sur le seul principe de l'accord majoritaire en audience.

Les moyens pour y parvenir

Pour un retour au principe de faveur dans son intégralité⁽⁴⁾

Suppression des possibilités de dérogations défavorables pour les salariés aux règles législatives ou réglementaires.

Respect de la hiérarchie des normes entre les niveaux de négociation.

Comparaison entre accords faite domaine par domaine, en retenant pour chacun la disposition la plus favorable.

Regroupement et réduction du nombre de conventions de branche (nationales ou territoriales) et révision des critères de définition de leur champ d'application.

La multiplicité des champs professionnels et des

domaines géographiques d'application des conventions de branche est source de complexité et d'inégalités de traitement injustifiées. Cette dispersion atteint un degré tel que la notion de garantie collective est mise en cause.

Leur nombre doit être réduit en veillant au minimum au maintien des garanties existantes.

La définition des champs doit être basée sur des réalités économiques, techniques et sociales justifiant des mesures particulières ou permettant l'amélioration des dispositions du Code du travail.

Les garanties prévues par ces conventions doivent être étendues à tous les salariés participant aux activités visées, quel que soit leur statut ou leur employeur (« maison mère », intérim, entreprises sous-traitantes, etc.).

Chaque salarié doit être couvert par une convention collective nationale ou un statut. Pour être valides ceux-ci doivent traiter de thèmes plus favorables que le Code du travail, un certain nombre doivent être rendus obligatoires comme :

- le 13^e mois ;
- l'ancienneté (prime et congés) ;
- l'indemnisation maladie, accident et maladie professionnelle ;
- le départ en retraite (indemnité) ;
- la stricte limitation des heures supplémentaires et de leur modulation ;
- etc.

Les conditions particulières d'activité sur un site, une zone

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

ou un bassin d'emploi peuvent justifier la mise en place de conventions locales interprofessionnelles.

Pour les Tpe (Très petites entreprises), une organisation interentreprises de la négociation collective et de la représentation des salariés (commissions paritaires locales élues ou autres formes) doit être recherchée, accompagnée d'une mutualisation de son financement.

Droit du syndicat à la reconnaissance de la représentativité

Une section syndicale nouvellement mise en place doit pouvoir demander la tenue d'élections professionnelles afin de faire respecter son droit à la reconnaissance de sa représentativité, c'est-à-dire au droit de représenter les salariés lors de la négociation collective.

Le collectage et la compilation des résultats des élections professionnelles dans les entreprises sont déterminants pour établir la représentativité des syndicats dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel. Les garanties doivent être données pour un processus systématique et objectif :

- le dispositif mis en place par le ministère du Travail doit être simplifié et les moyens doivent être donnés aux services décentralisés ainsi qu'aux organisations syndicales de mieux suivre la collecte ;

- des sanctions pénales doivent être prises contre les employeurs qui occultent la déclaration des résultats de leur entreprise à des fins partisanses.

La représentativité des syndicats participant à une négociation doit être établie sur un périmètre salarial identique au champ d'application de la négociation. C'est une exigence de démocratie sociale. Dans les entreprises où existent plusieurs périmètres de négociations au sein d'un même CE, le dépouillement des élections doit permettre d'établir la représentativité au sein de chaque périmètre.

La démocratie sociale passe par une réforme de la législation sur la négociation collective

- la négociation étant un droit des salariés, ceux-ci doivent bénéficier d'un droit d'être informés et consultés par les syndicats représentatifs tout au long du processus de négociation, avant, pendant, après. Un temps doit être prévu pour cela dans les entreprises et ce pour toute négociation ;
- Principe de l'accord majoritaire : pour être valable un accord doit avoir été signé par une ou plusieurs organisations qui représentent une majorité des salariés ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières

élections professionnelles ;

- la place des organisations syndicales dans toutes les instances de négociation et de dialogue social y compris paritaires, doit être proportionnelle à leur représentativité, en fonction de l'audience électorale de chacune ;
- le droit de participer à des élections professionnelles de représentativité doit être ouvert à toutes et tous et rendu effectif par des élections organisées par branche professionnelle, sur tout le territoire dans une même période. Ces élections se dérouleraient soit au niveau des entreprises dès lors qu'elles emploient un nombre suffisant de salariés, soit au niveau d'un regroupement d'entreprises de la branche d'une même zone territoriale ;
- tous les acteurs à une négociation doivent être respectés : l'ensemble des organisations syndicales, qu'elles soient signataires ou non, doit être admis à toutes les phases de la négociation ainsi qu'au suivi, à l'interprétation, à la participation aux organismes créés. Le choix des thèmes et du calendrier des négociations ne doit pas être fait unilatéralement par l'employeur.

Fiche n° 18 : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié-e

La CGT propose...

Le droit et la liberté pour tous les salariés, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise.

Pour pouvoir exercer pleinement sa citoyenneté, chaque salarié doit disposer d'un recours suspensif contre toute menace de sanction, licenciement ou rupture de contrat.

Pour rendre effectif le droit de la, du salarié-e à la négociation, elle, il, doit bénéficier de temps tout au long de son processus ⁽¹⁾.

Droit pour chaque salarié d'être représenté, d'être électeur, d'être éligible quelque soit l'entreprise, publique, privée, sa taille et le statut ou l'âge du salarié.

Droit et liberté de s'informer, de communiquer : accès pour chaque salarié aux différents moyens de communication dans l'entreprise.

Droit et liberté d'expression directe pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

Droit pour les salariés de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les délégués du personnel de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité.

Droit de refus, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir : droit de refuser la mise en oeuvre de directives ou consignes de l'employeur portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou violant l'éthique professionnelle.

Droit de s'adresser librement aux élus du personnel et militants syndicaux sur le lieu de travail, d'y recevoir information et presse syndicale.

Droit à la dignité, mise en place dans l'entreprise de moyens de veille, de lutte, de remise en l'état ou de réparation contre toutes inégalités, discriminations et harcèlement.

Droit et liberté de lutter, de se défendre et d'être défendu :

respect du droit de grève, droit fondamental de la, du salarié-e ;

droit à la défense syndicale dans et hors de l'entreprise ;

droit à l'assistance d'un conseiller du salarié.

Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

Ce qui existe aujourd'hui

Des accords et des conventions spécifiques à des entreprises et des branches professionnelles.

Dans le Code du travail

- discrimination, L.1132-1 et suivants ;
- harcèlement, L.1152-1 jusqu'à L.1153-6 ;
- égalité, L.1142-1 et suivants ;
- droit d'expression des salariés, L.2281-1 et suivants ;

- droit de grève, L.2511-1 et suivants.

La majorité des défenseurs syndicaux exercent au sein des unions locales lors des permanences d'accueil appelées souvent « permanences juridiques ».

Comme il n'existe pas de statut de défenseur syndical, il n'existe pas non plus de droit spécifique à cette activité.

Depuis le 4 août 2004, le recours à un avocat est obligatoire pour former un

pourvoi en cassation.

Les conseillers du salarié n'interviennent dans l'entreprise que dans le cadre d'un entretien préalable de licenciement.

Le délai légal entre la présentation de la convocation et la date de l'entretien préalable au licenciement est de cinq jours (L 1232-2 du Code du travail).

Les moyens pour y parvenir

Droit d'intervention des salariés

- respect du droit de grève : ce droit fondamental de la, du salarié-e, libère la, le salarié-e des obligations du contrat. Cela suppose donc d'interdire aux employeurs tout contrôle et toute sanction disciplinaire, tout licenciement lié à l'exercice de ce droit ;
- avant chaque élection : négociation et signature par l'ensemble d'organisations syndicales représentatives d'un protocole d'accord garantissant à tous les salariés son droit au vote. Ce protocole doit rappeler quels sont les électeurs, les salariés éligibles, le nombre de

sièges à pourvoir par collège, les modalités et déroulement du vote ... Le vote électronique comme le vote par correspondance doit être encadré et les moyens de contrôle définis, ils ne doivent pas se substituer au vote physique ;

- droit à une heure mensuelle d'expression syndicale, pour tous les salariés, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- communication en temps utile de toutes les informations concernant la stratégie de l'entreprise, les perspectives d'emploi, les méthodes et les conditions de travail, les possibilités de formation ;

- droit d'expression directe organisé par les groupes de salariés dégagés d'emprise hiérarchique sur le lieu et le temps de travail (12 heures par an), alimentant démocratie et représentations élues. Ce droit suppose de garantir la liberté d'expression et l'utilisation des moyens modernes de communication interne ;
- droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par une, un militant-e, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
- le droit pour les salariés de refuser sans

encourir aucune sanction, les modifications de leur contrat remettant en cause leurs conditions de travail ;

- affichage des coordonnées des structures locales des organisations syndicales dans toutes les entreprises ;
- protection de toute activité, démarche revendicative (entrevue à l'union locale, à l'inspection du travail).

Défense syndicale

- possibilité pour tous les salariés d'être représentés par un défenseur syndical au cours de toutes les procédures y compris en cassation ;
- statut légal du défenseur syndical qui donne des garanties aux salariés, au défenseur et à l'organisation syndicale ;
- droit à la formation sur le temps de travail et rémunéré ;
- l'accès à l'aide juridictionnelle doit être amélioré et son bénéfice devrait pouvoir être octroyée pour une défense assurée par un défenseur syndical.

Conseiller du salarié

- tous les salariés isolés ou dans un établissement sans représentant syndical doivent pouvoir faire appel à un conseiller du salarié ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir intervenir en amont

sur les situations concernant les conditions de travail et toutes les formes de sanctions ;

- la liste des conseillers du salarié doit être affichée sur le lieu de travail ;
- aucun changement des conditions de travail (mutation, changements d'horaires), aucune sanction (mise à pied, licenciement), ne peut intervenir sans que le salarié ait été en mesure de faire appel à un conseiller du salarié ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir, à l'instar des conseillers prud'hommes, bénéficier d'un droit à la formation sur leur temps de travail et rémunéré ;
- les conseillers du salarié doivent pouvoir assister les salariés dans les établissements sans représentant syndical même si l'entreprise en dispose dans un autre établissement ;
- le conseiller du salarié, qui constate un abus manifeste aux droits d'un ou de plusieurs salariés, doit pouvoir faire intervenir l'inspection du travail, ce recours est suspensif.

Inspection du travail

- l'action de ce service public doit être remobilisée sur le contrôle du droit du travail, sur tous les lieux de travail ;
- les moyens juridiques et humains au plus

près de ces lieux doivent être renforcés comme ceux des services de renseignement des salariés. Leur indépendance doit être garantie ;

- union locale, syndicat représentatif doivent avoir accès aux documents administratifs des entreprises les concernant. Ils doivent être systématiquement informés des infractions constatées par procès-verbal.

Conseils de prud'hommes et contentieux de la fonction publique

- une justice centrée sur la réparation du préjudice et le maintien dans l'emploi avec le pouvoir pour le Conseil de prud'hommes d'ordonner la réintégration de la, du salarié-e ou le maintien du contrat ;
- les conseils au plus près des lieux de travail doivent être renforcés ;
- l'extension des compétences de ces instances à l'ensemble des litiges individuels et collectifs du travail.

Cela nécessite des moyens nouveaux matériels, financiers et humains.

Réforme des tribunaux de commerce

Elle doit permettre, entre autre, aux salariés et à leurs représentants d'y intervenir pour défendre leurs intérêts.

Fiche n° 19 : Droit et liberté de se syndiquer

La CGT propose...

*Des droits pour une véritable liberté de se syndiquer.
Des droits et des moyens pour l'organisation syndicale.*

La liberté syndicale est un droit fondamental, inscrit dans la constitution et dans les normes internationales. Les atteintes patronales aux libertés syndicales (pressions, intimidations, discriminations...) doivent être systématiquement poursuivies et sanctionnées pénalement et intégralement réparées.

La liberté de se syndiquer ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale sur le lieu et pendant le temps de travail :

- droit à la non-discrimination syndicale (emploi, salaire, déroulement de carrière, etc.) ;
- droit d'assemblées générales sur le temps de travail et un contingent d'heures rémunérées pour participer aux réunions statutaires syndicales dans et hors l'entreprise ;
- droit à la formation syndicale quels que soient l'entreprise, publique, privée, sa taille, le statut du salarié ⁽¹⁾, sans aucune immixtion, patronale, gouvernementale ou autre, dans le choix et le contenu des formations à dispenser.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

Ce qui existe aujourd'hui

Les droits syndicaux sont généralement très insuffisants, ils sont différents selon le type d'entreprise et surtout entre le secteur privé et le secteur public⁽²⁾.

Dans la majorité des entreprises du secteur privé les droits et protection concernent essentiellement les élus et mandatés.

Dans la fonction publique, les syndiqués non élus et non mandatés peuvent disposer d'un quota d'heures, mais il existe rarement une protection spécifique pour les élus et mandatés.

Les moyens pour y parvenir

Diffusion de tracts et presse syndicale autorisée pendant le temps de travail et dans tous les locaux de l'entreprise ou du site commun à plusieurs entreprises.

Moyens et adresses pour faire parvenir les informations syndicales aux salariés isolés, éloignés.

Mise en place d'un dispositif permettant de supprimer les inégalités entre syndiqués imposables ou non.

Pour améliorer l'accès à la formation syndicale :

- élargissement du nombre de bénéficiaires ;
- maintien intégral du salaire ;
- incitation des employeurs à remplacer les salariés absents dans le cadre du congé formation syndicale.

Moyens et droits syndicaux proportionnels à l'effectif et moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de

réunions pour les entreprises à forte dispersion.

Mise en place de panels de comparaison des évolutions de carrière, des rémunérations, etc., pour prévenir, lutter et corriger les discriminations syndicales, dans le public comme dans le privé.

Droits et moyens pour l'organisation syndicale :

- sur tous les lieux de travail, quelle que soit leur taille, l'organisation syndicale doit pouvoir s'exprimer et agir librement sur tous les problèmes qu'elle estime de sa compétence. L'employeur est tenu de fournir les moyens matériels ;
- le temps dont dispose le représentant de la section syndicale pour mener son activité, défini dans le Code du travail comme celui « nécessaire à l'exercice de sa fonction » doit être réévalué, notamment

pour tenir compte de l'effectif et de l'étendue géographique de la section syndicale ;

- la prise en charge par les collectivités de toutes les bourses du travail ou autres maisons de syndicats ;
- le droit d'accès, d'affichage et de réunion en direction des privés d'emploi à Pôle emploi, aux missions locales, maisons de l'emploi, etc. ;
- le droit pour les militants syndicaux extérieurs de prendre contact avec les salariés d'une entreprise ou d'un site pendant le temps et sur le lieu de travail ;
- la liberté de diffusion des tracts et publications syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail ;
- en matière de presse, l'instauration d'un régime particulier à

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

la presse syndicale, compte tenu de sa spécificité (fiscalité, tarif d'abonnement, routage) ;

- la reconnaissance du syndicalisme spécifique pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise avec les droits syndicaux y afférents ;
- financement du syndicalisme. Parallèlement aux cotisations syndicales qui doivent demeurer le fondement de l'indépendance des organisations syndi-

cales, un financement du syndicalisme, sur des bases transparentes, doit lui permettre de faire face à ses missions en tant qu'acteur social :

1. un financement public transparent, respectant la représentativité et préservant l'indépendance des organisations syndicales,
2. un financement mutualisé assis sur la valeur ajoutée des entreprises.

- prévoir un nombre minimum et des modalités de détachement total ou partiel de salariés pour une activité syndicale, quels que soient la branche d'activité, publique ou privée, le statut. Un déroulement de carrière comparable au personnel de l'entreprise et la réintégration professionnelle après validation des acquis de l'expérience de ces militants doivent être garantis aux salariés ainsi détachés.

Fiche n° 20 : Droit à la représentation collective

La CGT propose...

Le droit pour tous les salariés à une représentation collective quels que soient leur statut, l'entreprise et sa taille.

Des institutions représentatives renouvées doivent devenir un droit pour tous les salariés, sans exclusive, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé.

Les missions et attributions spécifiques des délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail élargies à l'environnement ⁽¹⁾ doivent être confortées et étendues.

Droit à une information sociale et économique transparente et lisible

Une information périodique des institutions représentatives du personnel qui repose sur des indicateurs clairs et synthétiques, établis selon une logique économique, sociale et environnementale et regroupés dans un document unique adressé à tous les élus (Dp, Ce, Chsct...).

Ils doivent assurer la pleine visibilité de la formation et de la répartition des richesses produites, au sein de l'entreprise étendue constituée par le groupe, voire les réseaux de sous-traitance.

Droit à une consultation efficace

Les conditions doivent être créées pour une véritable prise en compte des avis des élus dans les procédures d'information-consultation :

- création d'un droit de recours suspensif de tout licenciement ⁽²⁾ ;
- extension à tous les Ce de la disposition appliquée au comité d'entreprise européen : « *Lorsque la direction décide de ne pas suivre l'avis exprimé par le comité, ce dernier est de plein droit réuni de nouveau, s'il en fait la demande, par le dirigeant, pour tenter de parvenir à un accord.* » ;
- rendre obligatoire la consultation préalable du Ce sur les points mis à l'ordre du jour du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, lorsque celui-ci porte sur un droit d'information-consultation du Ce ou du Chsct.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur les clauses sociales et économiques d'attribution des subventions publiques et l'adjudication des marchés publics. Elles doivent se voir reconnaître l'attribution de leur suivi (contrôle sur l'emploi effectif et conforme des aides) et disposer d'un droit d'alerte auprès de la collectivité ou de l'État.

Droit à des représentations collectives proches des salariés

La proximité des salariés de leurs institutions représentatives est un enjeu essentiel pour l'exercice concret de la démocratie sociale au sein de l'entreprise :

- les délégués du personnel et les Chscte (3) doivent être constitués sur les lieux de travail, voire les services ou ateliers ;
- les comités d'établissement doivent être prioritairement mis en place sur les sites.

Lorsque le périmètre de l'institution représentative est étendu, les temps de délégation des élus doivent être réévalués afin qu'ils puissent se déplacer régulièrement sur l'ensemble des sites couverts par celle-ci. Leurs déplacements doivent être libres et les frais intégralement pris en charge par l'entreprise.

Droit aux moyens d'un fonctionnement démocratique des institutions représentatives du personnel (IRP)

Le droit du personnel à être informé de l'activité des IRP doit être institué, sous la forme d'heures d'information prises sur le temps de travail.

Obligation de remplacer un élu à son poste de travail lorsqu'il prend son temps de délégation.

Ce qui existe aujourd'hui

Institutions représentatives du personnel dans le secteur marchand (privé et public) et dans la fonction publique

	Réclamations individuelles et collectives	Vie économique – organisation du travail	Conditions de travail hygiène et sécurité
Très petites entreprises (<10)	Mise en place négociée de commissions paritaires locales, professionnelles ou interprofessionnelles		
Petites entreprises (49 et moins)	Délégués du personnel		
Entreprises et EPIC ⁽⁴⁾ (plus de 50)	DP	CE	CHSCT
Fonction publique	CAP ⁽⁵⁾	Comité technique	CHSCT
Certains EPA (Pôle emploi, ARS...)	DP et CPL ⁽⁶⁾	CE	CHSCT

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 22 et 31.

(4) EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial.

(5) Droits statutaires des fonctionnaires.

(6) Du fait de la coexistence d'agents de droit privé et d'agents de droit public, cohabitent des délégués du personnel et des commissions paritaires locales.

La moitié des salariés travaillant dans les petites entreprises sont privés de toute instance de représentation. D'autre part, les salariés sont de plus en plus écartés des instances décisionnelles telles que le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, là où se discute et se décide la stratégie, là où l'on étudie et valide les comptes de l'entreprise.

Les salariés sous contrats aidés sont pour la plupart exclus du seuil des effectifs pour la prise en compte des seuils requis pour la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Des conditions d'ancienneté sont requises pour être électeur et éligible ce qui exclut les nouveaux embauchés et un nombre conséquent de salariés précaires.

Les délégués du personnel

Ils sont de droit dans tous les établissements de 11 salariés ou plus.

Leur attribution essentielle est de « *présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise* ».

S'ils estiment qu'il y a manquement, ils peuvent saisir l'Inspection du travail. Ils peuvent exercer un droit d'alerte en cas « d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles » et provoquer la saisine directe du bureau

de jugement du Conseil des prud'hommes statuant selon la forme des référés.

Dans les entreprises employant moins de 11 salariés mais dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement 50 salariés et plus (exemple : galerie marchande) il est possible de mettre en place un délégué de site.

En cas d'absence (moins de 50 salariés) ou de carence de comité d'entreprise ou de Chsct, ils exercent une partie de leurs fonctions.

En cas de carence de comité d'entreprise, ils exercent une partie de ses fonctions, notamment en matière de durée du travail, de formation professionnelle et de licenciement économique.

Le comité d'entreprise

Il est de droit dans tout établissement de 50 salariés ou plus.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts lors des décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, etc.

La décision du chef d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise qui doit disposer, pour formuler un

avis motivé, d'informations précises et écrites, etc.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Il n'y a pas d'obligation de financement des activités sociales et culturelles.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires des comités d'entreprise, et dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux, le temps nécessaire à l'exercice de leur fonction dans la limite d'une durée, qui, sauf circonstance exceptionnelle, ne peut excéder 20 heures par mois.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (lorsqu'elle existe).

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, sont créés des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Le Chsct (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) ⁽⁷⁾

Il est de droit dans tout établissement de 50 salariés ou plus.

Le Chsct dispose de droits d'intervention et ses attributions ne se limitent pas à une fonction consultative. Pour cette raison, le patronat cherche à remettre en cause ses prérogatives, notamment à

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

les fusionner dans celles du comité d'entreprise.

Le Chsct a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il doit se réunir au moins une fois par trimestre et chaque fois que la situation l'exige.

Le Chsct procède à des inspections dans l'établissement. En cas de risque grave ou de projet d'aménagement important, le Chsct peut faire appel à un expert agréé, rémunéré aux frais de l'entreprise.

Le Chsct peut par ailleurs mettre en œuvre une procédure d'alerte qui lui est conférée par l'article L. 4131-2 du Code du travail, en cas de danger grave et imminent.

Autres IRP

- le comité de groupe : constitué au sein du groupe formé par l'entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle (filiales). En 2010, 150 000 entreprises appartiennent à un groupe et

emploient 8,5 millions de salariés.

Il reçoit les informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles et les actions pluriannuelles envisagées dans le groupe et dans chacune des entreprises qui les composent.

- le comité d'entreprise européen : en vue de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen, un comité d'entreprise ou une procédure d'information, d'échanges de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Les moyens pour y parvenir

Obligation pour les entreprises, candidates aux appels d'offres sur les marchés publics, de prouver le respect de la réglementation du travail, notamment en matière de représentation du personnel (idem pour les contrats de sous-traitance).

Election des représentants du personnel : protection immédiate de toute candidature par l'interdiction de toute mesure de gestion du personnel touchant à l'emploi, à la rémunération et aux conditions de travail pendant la période d'élection.

Tout-e salarié-e doit compter pour un pour la détermination

des droits (temps partiel, Cdd, etc.).

Droit des élus et mandatés : augmentation des heures de délégation pour tous les élus titulaires et suppléants, les délégués et représentants syndicaux.

Retour aux élections tous les ans pour les délégués du personnel et tous les deux ans pour les comités d'entreprise.

Conquête de droits pour les salariés des très petites entreprises

Par accord national interprofessionnel signé par les cinq confédérations représenta-

tives et l'Union professionnelle artisanale (Upa), se mettent en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat.

Il faut élargir leurs prérogatives pour les rapprocher de celles des IRP et opérer des décentralisations sur des mailles territoriales plus proches des salariés concernés.

Il faut mettre en place des commissions similaires pour les entreprises non artisanales de dix salariés et moins, soit sur une base interprofessionnelle, soit par grand secteur d'activité.

Fonctionnement des Chste

Des comités d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail élargis aux compétences de l'environnement (Chscte) de site, de zone ou de bassin doivent être mis en place pour protéger les salariés n'ayant pas de Chsct dans leur entreprise (- 50 salariés).

Les membres du Chscte doivent être élus directement par les salariés et bénéficier de temps supplémentaire. Ces comités doivent être dotés d'un budget de fonctionnement pour permettre aux représentants du personnel de se documenter, enquêter et aller à la rencontre des personnels sur leur lieu de travail pour les informer et les consulter.

Fonctionnement des comités d'entreprise ⁽⁸⁾

- véritable droit d'information et d'intervention ;

- création d'un recours suspensif de toutes décisions dès lors que les règles et procédures n'ont pas été respectées ;
- reconstitution de la masse salariale de référence pour le calcul de la dotation pour les activités sociales (équivalent temps plein, prise en compte des retraités, etc.) ;
- la contribution de 0,2 % de la masse salariale au budget de fonctionnement du Ce doit être étendue à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, pour financer soit leur propre Ce, soit une institution représentative interentreprises ;
- obligation de financement des activités sociales et culturelles des

comités d'entreprise ou organismes équivalents, porté au minimum à 3 % de la masse salariale.

Fonctionnement des comités d'entreprise européens et mondiaux

- chaque organisation syndicale représentative dans chacun des pays doit être habilitée à négocier la mise en place du comité d'entreprise ;
- des droits et des moyens permettent aux mandatés de se réunir entre représentants des salariés, de préparer les réunions et de faire le compte rendu à leurs mandants ;
- mise en place d'un budget de fonctionnement.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Fiche n° 21 : Droit à la protection sociale

La CGT propose...

Le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

La protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie⁽¹⁾, chômage⁽²⁾, retraite⁽³⁾, éducation des enfants⁽⁴⁾.

La protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent le fondement de la Sécurité sociale.

La Sécurité sociale est au cœur de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé.

La Sécurité sociale et la protection sociale ont permis des progrès sociaux considérables en termes de qualité de vie, d'espérance de vie. La Sécurité sociale est perçue à juste titre comme un acquis social essentiel, l'un des pivots de notre système social.

Notre système de Sécurité sociale solidaire a connu de nombreux reculs. Il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête de notre protection sociale fondée sur les principes qui ont présidé à sa création (solidarité, universalité, démocratie sociale) tout en répondant aux nouveaux défis du 21^e siècle.

Il est impératif de doter la Sécurité sociale de ressources demeurant principalement ancrées sur le travail, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité.

Le fonctionnement de la Sécurité sociale doit être démocratique et sa gestion déléguée à des représentants élus des organisations syndicales. Ceux-ci doivent veiller au bon usage des ressources, à l'égalité de traitement de tous les usagers et au libre accès de ces derniers à l'ensemble des prestations dispensées.

Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous. Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 9.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 23.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

Ce qui existe aujourd'hui

Un régime général obligatoire, solidaire et géré par répartition (caisses d'assurance maladie, d'allocations familiales, caisse nationale d'assurance vieillesse et URSSAF).

Un système de retraites complémentaires obligatoire concernant les salariés du privé et d'une partie du public.

Des assurances complémentaires santé gérées par des mutuelles ou des institutions de prévoyance (avec participation de l'employeur dans le cadre des contrats collectifs).

Des régimes d'épargne retraite facultatifs gérés en capitalisation (retraites supplémentaires, PERCO).

La Sécurité sociale a connu des reculs qui se sont accentués depuis les années 1980. En matière d'assurance maladie, ces reculs se sont traduits par un transfert d'une partie des dépenses sur les assurances complémentaires, avec pour conséquence une augmentation du reste à charge pour les usagers.

Financement de la protection sociale

Les ressources affectées au financement de la protection

sociale sont insuffisantes, sans commune mesure avec les besoins des assurés sociaux. Cela est vrai tant de celles de la Sécurité sociale que des retraites complémentaires et de l'assurance chômage. Cette insuffisance s'explique avant tout par l'insuffisance des salaires, le niveau de chômage et le développement massif des exonérations de cotisations sociales. Elle conduit à l'explosion des déficits et justifie les reculs : baisse du taux de remboursement des dépenses de soins, pression sur l'hôpital public, recul du niveau des retraites, ciblage des prestations familiales sur les ménages les plus pauvres, volonté d'étatiser et de fiscaliser la Sécurité sociale.

Les cotisations sociales restent le mode de financement dominant : elles représentent 55 % du total des recettes de la Sécurité sociale. Les exonérations de cotisations « patronales » compensées par le budget de l'Etat ou des taxes parafiscales comme la taxe sur les tabacs, donc par les contribuables, représentent plus de 10 % des recettes. La CSG, dont la part dans les recettes de la Sécurité sociale a crû dans des proportions considérables depuis 1997,

représente un cinquième des recettes.

Le système de cotisation actuel a deux défauts majeurs :

- premièrement, dans le régime actuel l'entreprise peut réduire sa contribution en diminuant en priorité sa masse salariale, lorsqu'elle augmente (en termes d'emploi ou de salaire ou des deux), elle cotise davantage. Inversement, l'entreprise qui réduit sa masse salariale cotise moins. Ce système peut pénaliser l'emploi, les salaires, les qualifications et leur reconnaissance dans les salaires ;
- deuxièmement, le taux de cotisations est le même dans tous les secteurs d'activité. Or, la part des salaires (cotisations sociales comprises) dans la valeur ajoutée varie selon les secteurs d'activité.

Réformer le financement de la protection sociale

La réforme du financement de la Sécurité sociale est un enjeu majeur pour les générations présentes et pour l'avenir de notre société. Son contenu doit être débattu de façon la plus large et la plus démocratique possible pour tenir compte de l'ensemble des questions : emploi, financement, réponse aux besoins présents et futurs.

L'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs, tandis que les placements financiers et les distributions de dividendes sont de plus en plus dominants. Sous la pression des marchés financiers, les chefs d'entreprises tendent à juger que les investissements productifs ne sont pas suffisamment rentables, tandis que les placements financiers sont plus avantageux. Il faut donc établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et les capacités de production.

Notre proposition repose sur trois principes :

- la contribution des employeurs doit demeurer une cotisation, c'est-à-dire être prélevée dans l'entreprise (et non sur le consommateur) ; elle doit être affectée à la Sécurité sociale ;

- la nouvelle répartition entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'importance de la masse salariale. D'où l'idée de taux différenciés suivant les entreprises ;
- le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où l'idée d'une différenciation, d'une modulation, du taux en fonction de la gestion de l'emploi. Ce mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où l'idée d'un élargissement de l'assiette des cotisations sociales aux revenus financiers des entreprises.

Ces principes justifient à la fois un « double élargissement de l'assiette » et une « double modulation des taux de cotisation ».

Élargissement de l'assiette ou de la base de calcul des cotisations sociales.

Il s'agit d'intégrer dans l'assiette des éléments qui échappent actuellement à la cotisation (certaines formes de rémunération et les revenus financiers des entreprises). Le premier élargissement vise à dissuader le développement des formes aléatoires, discriminatoires et inégalitaires de rémunération, comme les

stock-options ou l'épargne salariale. Le second a pour objectif de réduire l'intérêt pour l'entreprise de prioriser les placements financiers au détriment de l'investissement productif.

Modulation du taux de cotisation.

Il s'agit également de différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et de choix de gestion de l'entreprise comparés à la valeur ajoutée qu'elle crée.

La cotisation dite patronale aurait deux composantes :

- la première partie serait calculée à partir du ratio « masse salariale rapportée à la valeur ajoutée » ;
- la deuxième partie serait calculée selon le ratio « revenus financiers / valeur ajoutée ».

Les taux de cotisation seraient modulés en fonction de ces ratios :

- celui de la première partie serait inversement proportionnel au ratio masse salariale / valeur ajoutée ;
- le taux de cotisation pour la deuxième partie augmenterait en fonction du ratio revenus financiers / valeur ajoutée. En conséquence, lorsque le revenu financier de l'entreprise augmente par rapport à sa valeur ajoutée, elle cotisera relativement plus.

Cela permettrait d'assurer une réelle solidarité.

Démocratisation de la protection sociale

La Sécurité sociale, les régimes complémentaires et l'assurance chômage doivent relever de la démocratie sociale et être placés sous la responsabilité des représentants des assurés sociaux.

La CGT demande un retour aux élections dans les caisses, l'élaboration de règles de fonctionnement démocratique fondées sur le

respect de tous les administrateurs, ainsi que la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à sa disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions) ; le rapport entre les collèges employeurs et salariés doit être revu, les représentants des salariés doivent redevenir majoritaire dans les conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale.

Seuls les organismes à but non lucratif (mutuelles et institutions de prévoyance) ont vocation à intervenir dans le

champ de la protection sociale complémentaire santé.

Le droit à l'autonomie quel que soit l'âge doit relever exclusivement du régime général de la Sécurité sociale ⁽⁵⁾.

Les prérogatives des comités d'entreprise en matière de contrôle du versement par les employeurs des cotisations sociales aux organismes de protection sociale (Urssaf, caisse de retraite, assurance chômage...) doivent être renforcées.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 22..

Fiche n° 22 : Droit à la santé

La CGT propose...

Le droit à la santé tout au long de la vie.

Faire de la santé un droit fondamental qui doit être garanti à tous

La santé est un concept large, qui ne peut pas se réduire à une absence de maladie, il est donc nécessaire d'avoir une approche globale de sa définition.

La santé : un droit individuel et un droit social

La santé considérée dans une perspective dynamique n'est pas acquise une fois pour toute. Elle est une constante recherche d'équilibre et de mieux être qui implique une capacité d'adaptation, toujours renouvelée, au milieu auquel l'individu appartient.

La santé matérialise la convergence des notions d'autonomie et de bien-être.

« La santé n'est pas un état, mais une potentialité. Elle consiste dans le pouvoir de l'individu et du corps social de se modifier sans cesse pour mieux fonctionner dans les conditions du présent et pour se préparer aux exigences de l'avenir ».

La santé est une dimension fondamentale de la qualité de vie.

Le travail un déterminant de santé

Le travail est plus que le moyen de gagner sa vie. Il permet de se prendre en charge, de s'assumer, d'être relié aux autres et donc de s'épanouir et de développer sa santé.

La prévention de la santé au travail comme déterminante pour l'efficacité d'une politique de santé publique

La santé au travail participe à définir la santé publique, notamment à travers le thème de la pénibilité, du travail des seniors, de la traçabilité des expositions du suivi post-professionnel, du lien avec les organismes de veille et de recherche.

Il faut réduire à la source les dégâts sur la santé imputables aux organisations et aux conditions de travail et générateurs de coûts supportés globalement par « l'assurance maladie ».

La garantie pour tous d'actions préventives et de soins de qualité

Pour cela, il faut bénéficier d'un environnement sain, d'un suivi médical régulier et accéder aux meilleurs soins issus des dernières avancées des sciences et des techniques.

La santé au travail est une obligation de l'employeur qui doit assurer la sécurité et la protection des salariés, et de leur environnement. L'employeur doit participer activement à la prévention, voire à la suppression, des risques et à la réparation des préjudices causés par le travail.

Un service public de santé ayant pour obligation de garantir à l'ensemble de la population sans discrimination l'accès à ses services ⁽¹⁾.

Ce qui existe aujourd'hui

La qualité de vie : « *C'est la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. C'est un concept très large influencé de manière complexe par la santé physique du sujet son état psychologique, son niveau d'indépendance, ses relations sociales ainsi que sa relation aux éléments essentiels de son environnement.* » (OMS 1993).

Les pandémies progressent dans les pays pauvres faute de pouvoir accéder aux médicaments trop coûteux et aux comportements irresponsables de certains industriels.

Depuis les années 1970, dans une logique de rentabilisation de la santé, les politiques ont réduit l'offre de soins publique et le nombre des professionnels en formation (numerus clausus médical, quotas d'entrée dans les écoles paramédicales).

Les désengagements de l'assurance maladie ont participé à amoindrir et fragiliser les fondements humanistes et progressistes de la solidarité et de la répartition. Aujourd'hui dans nos pays, des personnes renoncent aux soins faute d'en avoir les moyens et des médecins, tournant le dos à leur déontologie, refusent des bénéficiaires de la couverture maladie universelle et multiplient les dépassements d'honoraires.

Les écarts persistants d'espérance de vie liés aux catégories socioprofessionnelles rappellent l'impact des conditions de travail sur la santé des salariés exerçant des travaux pénibles. Plus largement, les transformations technologiques, organisationnelles et managériales du monde du travail et de son environnement modifient la nature et la gravité des risques auxquels sont exposés la plupart des salariés.

Entre 4 et 5 % du Pib sont engloutis par les coûts de la dégradation de la santé au travail en maladies et en acci-

dents.

Les tendances observées depuis une vingtaine d'années sont celles d'une augmentation exponentielle des troubles musculo-squelettiques et du développement des troubles psychosociaux. L'évaluation des risques d'atteinte à la santé au travail se complexifie et nécessite que soient mieux cernés les risques émergents, les maladies à effet différé, l'étiologie des maladies multifactorielles.

La mobilité de salariés de plus en plus nombreux, dont celles des salariés « atypiques » ou précaires, nécessite de créer les conditions d'un suivi longitudinal et de la traçabilité des expositions. Face à ces objectifs, le système de santé au travail actuel n'a pas su évoluer et présente de graves insuffisances de conception, d'organisation et de résultat. Il pâtit de ce fait d'une image de qualité médiocre ou controversée tant du côté des salariés, pourtant les premiers bénéficiaires, que du côté des entreprises ou plus largement de l'opinion.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

La santé est une mission fondamentale de l'Etat et une loi d'orientation et de programmation de santé publique et de santé au travail doit être mise en œuvre.

Avoir une ambition de Santé impose de s'appuyer sur un système de protection sociale de haut niveau fondé sur la solidarité et l'égalité des droits pour tous ⁽²⁾.

Sortir d'une approche de santé centrée sur le curatif pour développer une véritable politique de prévention, d'éducation et d'information à la santé. Les services de prévention doivent être renforcés en gardant leurs spécificités pour couvrir l'ensemble de la population : services de protection maternelle et infantile, de médecine scolaire, centres d'examen de santé de la Sécurité sociale, de vaccination, services de santé au travail, psychiatrie de secteur.

Aujourd'hui, la mise en œuvre de réponses urgentes est nécessaire, face au départ massif à la retraite des professionnels et aux besoins croissants de santé, par :

- un plan urgence emploi/formation ;
- avec la participation des personnels à la définition des orientations stratégiques, il faut instaurer une véritable démocratie sanitaire et sociale incluant la participation des assurés sociaux. L'enjeu est bien de répondre aux besoins de la population ;

- une ouverture de négociation entre l'assurance maladie, l'Etat et les organisations syndicales représentatives sur le financement des établissements sanitaires et médico-sociaux pour sortir de la logique de recherche de rentabilité induite par la tarification à l'activité et mettre en place un financement lié aux besoins de santé prenant en compte le nombre d'habitants desservis et les indices d'âge, d'état de santé et de précarité.

Le système de prévention et le système de soins doivent reposer sur une organisation du travail en réseau associant le système hospitalier avec les autres services et professionnels de santé et de l'action sociale.

Le secteur privé peut participer au service public hospitalier sous condition de répondre pleinement à l'exigence de responsabilité sociale qui en découle.

Reconstruire un maillage hospitalier cohérent

L'hôpital public doit s'ouvrir sur une approche globale des besoins de santé pour participer à la prévention, l'éducation et développer la recherche clinique et l'enseignement.

Sa principale source d'efficacité doit résider dans le bon fonctionnement du

réseau de santé global. Un financement, lié aux besoins de santé prenant en compte le nombre d'habitants desservis et les indices d'âge, d'état de santé et de précarité, doit être mis en place.

Le médicament

L'accès aux médicaments doit devenir un droit universel.

Une autre forme de soutien à l'innovation que celle du système des brevets et de la propriété intellectuelle doit être mise en place. Au niveau international, l'Onu doit travailler à garantir un accès aux médicaments à l'humanité.

L'industrie pharmaceutique doit contribuer beaucoup plus fortement au financement de l'assurance maladie.

Les données médicales individuelles

Elles sont la propriété du patient, aucune information concernant sa santé ne doit être communiquée sans son accord éclairé, plein et entier. Le projet de Dossier médical personnel (Dmp) peut présenter un danger s'il n'est pas la pleine propriété du patient qui doit en avoir la maîtrise et si le cahier des charges ne garantit pas une confidentialité des données optimales.

La situation de handicap et la perte d'autonomie

Elles sont des altérations de la santé, puisqu'il y a amoindrissement des capacités physiques, psychiques ou physiologiques.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

Construire une société de tous les âges amène à poser la situation des retraités autrement. Va-t-on continuer de vivre plus longtemps et en bonne santé vu la dégradation du système de santé et les conditions de vie au travail de plus en plus mauvaises ?

Aussi l'exigence du bien vivre, du bien travaillé, source du bien vieillir, est une priorité afin de stopper la double peine : « plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte » d'une partie du monde du travail. Le suivi post-professionnel est un droit et un moyen de continuer à vivre en bonne santé.

La prise en charge des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie doit relever de l'assurance maladie.

Quel que soit l'âge d'une personne, son handicap, sa situation sociale ou géographique, celle-ci doit avoir des droits identiques à compensation d'un déficit fonctionnel pour lui permettre l'accès à la vie sociale. Les deux dispositifs qui différencient les personnes concernées par un handicap en fonction de l'âge (plus de 60 ans et moins de 60 ans) doivent donc être réunis.

Pour éviter que le vieillissement soit synonyme de maladie, il faut développer les capacités d'autonomie des personnes (atelier de mémoire, de l'équilibre, d'activité physique, ...) et éviter leur isolement social.

Les parents (enfants, père, mère ou autre accompagnant) doivent pouvoir tous bénéficier d'un accompa-

gnement social pour être informés et aidés dans leurs démarches.

Toute personne en situation de handicap ou de perte d'autonomie doit pouvoir accéder à des structures médico-sociales à plein temps ou à temps partiel selon les besoins de la personne et de sa famille.

Une maternité pleinement choisie et protégée

Le droit à décider d'avoir ou non un enfant doit être respecté et la loi sur l'Ivg pleinement appliquée, par la prise en charge à 100 % des moyens de contraception, par le renforcement de l'éducation sexuelle en direction des jeunes, par l'amélioration du nombre et de la qualité des centres d'accueil et d'interruption de grossesse.

De même, pour les couples qui rencontrent des difficultés pour avoir un enfant, les moyens de traitement de la stérilité et de la procréation assistée doivent être pris en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Pour mener à bien une grossesse et accueillir dans de bonnes conditions leur bébé, les femmes doivent disposer d'un congé de maternité d'au moins vingt-quatre semaines. Pour les métiers à risque, la période de congés prénatale doit être allongée et les futures mamans faire l'objet d'un suivi par la médecine du travail. L'examen prénatal mensuel doit pouvoir être pris sur le temps de travail et l'aménagement du poste et des horaires de travail doivent être étendus.

La santé au travail : une obligation de l'employeur

Le salarié travaille pour assumer sa place dans l'organisation de la société qui solidairement lui assurera de vivre son développement enfant et adolescent ainsi qu'après sa retraite. Le travail doit donc permettre au salarié de subvenir à ses besoins et ne peut donc conduire à altérer sa santé.

La prévention doit devenir l'objectif prioritaire

La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les spécialistes du travail sont les salariés. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. Tous les salariés doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur et entre eux de leurs propositions pour améliorer l'organisation, le contenu et les conditions de travail.

Un renforcement de l'activité des Aract ⁽¹⁾ avec une meilleure définition du travail en cohérence des acteurs du travail et de la santé doit permettre d'agir avec efficacité pour la transformation des situations de travail réelles des travailleurs quels que soient leur âge et leur métier.

CHSCT : mieux les reconnaître et élargir leur champ de compétence à l'environnement⁽⁴⁾

Instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ses compétences et ses moy-

(3) Agences régionales d'amélioration des conditions de travail.

(4) Voir pères revendicatifs, fiche 20.

ens doivent être optimisées et élargies au champ de l'environnement ⁽⁵⁾ et sa légitimité renforcée en lien avec les autres IRP ⁽⁶⁾.

Les membres des Chscte doivent avoir des temps de rencontre avec les services de santé au travail, les médecins du travail, les services de prévention des Carsat, CTR ⁽⁷⁾...

L'employeur doit être responsabilisé par l'obligation de réparation intégrale

Toute infraction à l'obligation de sécurité, au respect des règles et recommandations de la branche professionnelle, au bon fonctionnement du Chscte, toute incitation à la

non-déclaration des accidents du travail/maladies professionnelles doivent être fortement sanctionnées.

La, le salarié-e victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être reclassé dans un emploi équivalent, son salaire et tous les droits afférents doivent être maintenus.

La réparation doit prendre en compte la totalité des préjudices subis avec l'extension aux éléments patrimoniaux (économiques) pour que la réparation devienne intégrale tout au long de la vie de salarié.

Le risque accidents du travail/maladies professionnelles doit être réaffirmé comme

à la charge exclusive des employeurs et des contrôles plus rigoureux de transfert sur l'assurance maladie doivent être effectués pour que la facture soit réellement à la charge des employeurs et non de la solidarité nationale.

La recherche, l'enseignement des pathologies professionnelles, dans les formations professionnelles médicales, paramédicales et sociales doivent être développés.

Enjeux de démocratie sociale

Il s'agit d'instituer la santé au travail comme dimension du dialogue et de la négociation sociale.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 31.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

(7) Carsat : caisse d'assurance retraite et de santé au travail, CTR : comité technique régional.

Fiche n° 23 : Droit à la retraite

La CGT propose...

Le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement.

Conquérir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement ;
- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- un taux de remplacement au minimum de 75 %, et en aucun cas inférieur au Smic, pour une carrière complète de travail, doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;
- l'évolution de la pension doit être indexée sur le salaire moyen ;
- la décision du départ en retraite doit rester le choix individuel du salarié ;
- un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes ;
- le droit au départ à la retraite à taux plein, anticipé, pour les personnes en situation de handicap, doit être amélioré ;
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passent par le financement nécessaire à chaque régime.

Ce qui existe aujourd'hui

Jusqu'à la fin des années 80, la construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif, porteur de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

La retraite a permis pendant de nombreuses années d'assurer un niveau de vie moyen des retraités à parité avec celui des actifs. La pauvreté chez les retraités a pu ainsi être massivement réduite.

Des éléments de solidarité importants ont été introduits au fur et à mesure dans nos régimes de retraite avec l'objectif de réduction des inégalités (droits familiaux, périodes de maladie, de chômage...).

Notre système de retraite avec différents régimes regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat.

Mais les mesures et réformes successives depuis la fin des années 80 ont programmé dans le temps une redoutable baisse du niveau des retraites à leur liquidation et tout au long de leur perception dont on constate de plus en plus les effets :

- désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires. L'effet négatif cumulé dans le temps est conséquent : perte de 20 % sur dix ans. Ce mode d'indexation rompt la solidarité entre actifs et retraités, les pensions des retraités n'étant plus de fait réellement revalorisées ;
- révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite.

Cela a été d'abord appliqué dans le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein.

La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires en 2008 puis dans les autres régimes spéciaux.

En 2012, le nombre d'annuités sera porté à 41, soit 164 trimestres, pour l'ensemble des salariés du privé et les fonctionnaires ; la réforme Fillon prévoit la pour-

suite de cet allongement au moins jusqu'en 2020.

Avec la baisse du montant des pensions la loi Fillon organise la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation.

L'ensemble de ces éléments creuse les inégalités ; les salariés précaires, notamment les femmes, en sont particulièrement victimes.

La loi de novembre 2010 va aggraver la situation, ajoutant à l'allongement de la durée exigée pour l'obtention du taux plein, le report de l'âge d'ouverture du droit à retraite ainsi que celui de la retraite sans décote qui passent respectivement à 62 et 67 ans.

Parce qu'elle remet en cause les fondements de la loi du 23 mars 2006 qui prévoyait la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes à dater du 31 décembre 2010, cette loi sera doublement pénalisante pour les femmes déjà lourdement affectées par l'allongement de la durée exigée pour le taux plein.

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires et le bien être au travail.

Montant de la retraite : revoir les paramètres de calcul

Les salaires à retenir et la base des droits :

- Dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie d'années de plus bas salaire, de précarité, chômage, maladie... ;
- dans la fonction publique : 75 % de la rémunération de fin de carrière ;
- pour l'ensemble des régimes :
 1. l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution des salaires,
 2. l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) doit être soumis à cotisation et constituer des droits pour la

retraite,

3. les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie professionnelle doivent être considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire qui aurait dû être versé,
 4. pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint décédé sans condition d'âge,
 5. la revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution du salaire moyen. Cela permet d'assurer la solidarité inter-générationnelle en faisant profiter les retraités autant que les actifs, des gains de productivité. C'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités.
 6. Les droits familiaux doivent être renforcés tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes.
- La durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension doit tenir compte :

1. de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement celle-ci se situe en moyenne autour de 36 ans) ;
2. des périodes d'études après 18 ans, celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme pour l'assurance maladie) ;
3. des périodes de première recherche d'emploi, validation dès l'inscription à Pôle emploi.

Ceci doit permettre à la grande majorité des salariés du public, comme du privé, d'obtenir une retraite à taux plein à 60 ans.

Âge de la retraite

L'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite.

Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du salarié. Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé).

Un véritable choix suppose également des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insa-

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

lubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.

Financement de la retraite

Les repères revendicatifs sur le financement de la protection sociale⁽¹⁾ sont transversaux et concernent intégralement la retraite. Ils sont à décliner pour l'ensemble des régimes de retraite ; en même temps doivent être abordées les mesures qui permettront le

mieux d'assurer la solidarité à l'intérieur de chaque génération au travail. La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition à la fois contributif et solidaire.

Maison commune des régimes de retraites

La Maison commune des régimes de retraites a pour objectif d'instaurer une véritable solidarité des régimes dans le but de promouvoir pour toutes et tous des droits de haut niveau.

La Maison commune devra être placée sous la responsabilité de représentants élus des actifs et retraités des régimes affiliés.

La compensation et les problématiques communes aux différents régimes, par exemple celles des polypensionnés, seraient de sa compétence.

Fiche n° 24 : Droit à une politique familiale solidaire

La CGT propose...

Le droit à une politique familiale solidaire, pour une vie familiale épanouie.

L'accueil, les soins, l'entretien et l'éducation des enfants représentent une fonction sociale qui engage l'avenir de la société et justifie une politique familiale de haut niveau.

Cette politique familiale doit permettre de soutenir et encourager le travail des femmes quelles que soient leurs responsabilités familiales :

- prestations familiales (Sécurité sociale) et fiscalité (Etat) sont deux composantes essentielles de l'aide financière apportée aux familles par la société ;
- équipements et services accueillant les enfants, les jeunes et les familles, en temps hors scolaire et pendant les vacances doivent prendre une part importante, mieux répartis sur les territoires, en quantité et qualité, dans le développement d'une politique familiale solidaire ;
- l'universalité du droit aux allocations familiales doit être réaffirmée car elle maintient en partie le niveau de vie entre les ménages sans enfants et les ménages ayant des enfants à charge ;
- le droit aux allocations familiales (non imposables et sans condition de ressources) doit être assuré dès le premier enfant ;
- le montant du complément de libre choix (ou optionnel) d'activité qui indemnise le congé parental, doit se faire sur la base du salaire antérieur du parent salarié en congé parental et être versé jusqu'à la fin de la première année de l'enfant.

Ce qui existe aujourd'hui

L'égalité parentale est reconnue par la loi. Des formes nouvelles de familles apparaissent et se développent. Le droit de la famille s'adapte de plus en plus, les droits sociaux et fiscaux évoluent pour mieux prendre en compte les réalités familiales. Ces réalités sont caractérisées notamment par une montée des divorces et séparations, la résidence alternée des enfants de parents séparés, un accroissement significatif des parents seuls avec enfants, l'émergence forte des revendications formulées par les couples homosexuels ou transsexuels qui aspirent à devenir parents, la réalité des familles recomposées où les beaux-parents souhaitent assumer pleinement leurs nouvelles responsabilités.

Ces évolutions se développent parallèlement sur un fond de grave crise économique et d'appauvrissement de la plupart des familles, exposées dans ces conditions à une plus grande vulnérabilité économique, sociale et affective.

L'allongement des études, mais aussi le chômage et la

précarité, qui touchent massivement les jeunes, prolongent leur prise en charge par les parents, chez lesquels ils sont contraints de demeurer plus longtemps, les privant ainsi de leur autonomie.

Compte tenu de la crise financière des régimes sociaux et des finances publiques, l'Etat pèse de plus en plus pour que les familles prennent en charge elles-mêmes les dimensions de solidarité intrafamiliale. C'est particulièrement vrai pour les jeunes et les personnes âgées pour lesquels de nouveaux congés non rémunérés sont créés pour une prise en charge par un membre de la famille. Les obligations alimentaires, issues du Code Napoléon, s'imposent à nouveau avec force, frappant les familles là où la solidarité collective devrait s'exercer⁽¹⁾.

C'est aussi la réalité pour les parents de jeunes enfants, incités à opter pour un congé parental de trois ans, peu indemnisé, jugé moins onéreux par les pouvoirs publics que le développement des crèches qui n'accueillent que 10 % des enfants de moins de trois ans. Sans structure

ou service subventionné publiquement, il n'est pas possible pour les parents salariés de se maintenir ou d'accéder à un emploi.

En terme de compensation des charges familiales, les allocations familiales dont l'évolution est indexée sur l'évolution prévisionnelle des prix, perdent régulièrement de leur pouvoir d'achat. Les minima sociaux, dont le RSA pour parent isolé a perdu plus de 25 % de sa valeur depuis la création du RMI en 1990. Pour avoir le niveau relatif de 1954, les prestations pour deux enfants devraient être de près de 500 euros par mois, elles sont de 125 euros.

Le taux de pauvreté chez les enfants est de 8 %, contre 6,1 % pour l'ensemble de la population, selon la définition française. Selon la définition européenne, il est de 17,7 % pour les enfants contre 12,4 % pour l'ensemble de la population.

Il naît chaque année plus de 800 000 enfants en France, qui arrive en tête des pays européens pour son taux de natalité.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

Les moyens pour y parvenir

Une part plus importante du Pib doit être consacrée à la politique familiale.

Les ressources de la branche famille de la Sécurité sociale (Cnaf et Caf) doivent être augmentées, notamment par la réforme du financement de la Sécurité sociale (2)

L'indexation des prestations familiales doit s'effectuer sur la base de l'évolution du salaire moyen, tout comme les plafonds de ressources ouvrant droit à certaines prestations.

Le montant de base de l'allocation de rentrée scolaire revalorisé, doit être augmenté en fonction des frais supplémentaires entraînés par le cursus ou l'orientation scolaires et l'allocation versée à tous les enfants scolarisés.

Les crédits d'impôt dont bénéficient les parents imposables pour la scolarité de leurs enfants (collège, lycée, études supérieures), doivent être revalorisés et concerner l'ensemble des familles.

Les conditions de ressources imposées pour le droit à la prime de naissance et l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant, doivent être supprimées.

Le partage des allocations familiales en cas de résidence alternée des enfants, doit concerner l'ensemble des prestations familiales et des prestations logement. Des droits nouveaux pour les parents séparés doivent être créés.

Un service d'accueil diversifié des jeunes enfants doit être créé dans le cadre du service public, comprenant des équipements collectifs et des services individuels adaptés aux horaires de travail des parents et aux rythmes de vie des enfants.

Un plan d'urgence de formation de personnels qualifiés doit être décrété dans le respect des spécificités professionnelles nécessaires et concourant au bien être et à l'éveil des enfants.

Un prélèvement mutualisé auprès des entreprises pourrait être consacré au développement des structures et services collectifs d'accueil des jeunes enfants et au développement de crèches d'entreprise.

Transformer en prestations légales, les prestations de service des Caf destinées au financement du fonctionnement des structures d'accueil des jeunes enfants sur les fonds d'action sociale, permettrait de mieux sécuriser leur financement et leur pérennité.

Créer un système de péréquation financière au niveau des collectivités territoriales pour le développement équitable des équipements et services dont les familles ont besoin est une nécessité. Il en est de même pour l'ensemble des services d'aide à la personne.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

Fiche n° 25 : Démocratie culturelle, droit à l'information et à la communication

La CGT propose...

L'accès de toutes et tous à la culture dans sa diversité, aux services, contenus et moyens de communication écrite, orale ou visuelle et à une information pluraliste comme constitutifs d'un développement humain durable.

Faire de l'exigence d'une démocratie culturelle, du droit à la culture, à la communication et à une information pluraliste pour toutes et tous, un axe de construction revendicative et de mobilisation car ils sont facteurs d'échange, de connaissance, d'émancipation.

Cela passe par des moyens nécessaires afin de développer et d'assurer le pluralisme des idées, la qualité et la diversité des contenus grâce à une véritable ambition pour la création dans tous ses aspects.

Faire de la culture elle-même un enjeu et un moteur de la transformation sociale comme élément constitutif d'une nouvelle politique de développement humain.

Relever le défi de la bataille des idées du pluralisme de l'information et du contrôle des médias imposés par les pouvoirs économiques et politiques nécessite une information citoyenne.

Ce qui existe aujourd'hui

Les nouvelles technologies rendent aujourd'hui possible l'interpénétration d'activités historiquement différenciées. Information orale et écrite, voix, données, images sont véhiculés par les mêmes réseaux de communication. Les entreprises de télécommunications et de médias se concurrencent sur les mêmes « marchés ».

Par ailleurs, d'un côté, la crise ravive la bataille des idées pour imposer des solutions régressives au plan social et culturel ; les pouvoirs constitués tentent de « formater les esprits », de prôner la résignation et la peur par un contrôle accru sur les médias. Pour les géants de la communication, l'information et la communication sont devenues des marchandises, des produits qui doivent générer des profits immédiats. L'information « produit » doit répondre aux modèles économiques des autres secteurs d'activité industrielle en en réduisant

les coûts de recherche et de traitement et en la rentabilisant sur tous les supports. Confrontés à cette logique financière les journalistes ont de plus en plus de mal à jouer leur rôle de lien social et de contre-pouvoir.

De l'autre, la crise amplifie le besoin d'une nouvelle politique de développement humain durable fondée sur un renouveau de la démocratie sociale et culturelle, l'émancipation et l'épanouissement des salariés. Mais à l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle : la multiplication des réseaux et des services s'accompagne d'une tendance à la standardisation. Le droit à la communication n'est pas garanti pour toutes et tous : la fracture numérique s'accroît compte tenu des inégalités d'accès et de services rendus selon les territoires, les milieux sociaux.

Les secteurs du spectacle, de la culture, de l'information et de la communication sont en proie à une crise de l'emploi sans précédent, à une montée de la précarité, au dumping social, conséquences de la réforme du régime spécifique d'assurance chômage, des politiques publiques de rigueur budgétaire, de la « Révision Générale des Politiques Publiques », de la privatisation des services postaux et de télécommunications, de l'ouverture à la concurrence, de l'absence de véritable politique industrielle, et de la volonté des entreprises d'accroître les profits immédiats en démantelant les acquis sociaux. Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle, de droit à l'information et à la communication sans reconnaissance de droits sociaux, sans développement de l'emploi stable et qualifié pour l'ensemble des travailleurs.

Les moyens pour y parvenir

Porter des exigences fortes vis-à-vis de l'Etat et des collectivités territoriales dont la complémentarité doit favoriser une dynamique de développement culturel, de soutien à la création artistique et dont les budgets doivent être accrus.

Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires.

Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

Cela implique d'engager une vaste campagne pour l'adoption d'une loi d'orientation et de programmation de la culture garante de l'exception culturelle et de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture.

Poursuivre notre action pour que la culture progresse à l'entreprise en associant les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les comités d'entreprise, ainsi que le droit d'entrée dans l'entreprise des arts et de la culture.

Favoriser une politique de réappropriation publique, c'est-à-dire la démocratisation des entreprises, des droits nouveaux pour les salariés et de leurs organisations syndicales et un aménagement équilibré et cohérent du territoire.

Cela doit permettre :

- la participation des salariés, des usagers et de

leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions des services publics ;

- le développement de l'emploi stable et des droits et garanties collectives des salariés ;
- la prise en compte des besoins des citoyens.

Promouvoir la démocratie culturelle implique de développer un service public de l'information, de la culture, du spectacle vivant, et de l'audiovisuel, d'œuvrer pour le pluralisme des idées et de la création, pour une presse écrite et audiovisuelle pluraliste afin de relever le défi de la bataille idéologique.

L'information est un élément essentiel du débat démocratique, de la formation citoyenne, notamment de la jeunesse, elle remplit une mission d'intérêt public et doit donc échapper aux logiques du profit et demeurer indépendante des pouvoirs économiques et politiques.

Garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel (France Télévisions, Radio France, AEF, INA, Euronews, Arte France) grâce à un financement pérenne fondé sur des ressources publiques accrues et des ressources autres, dont la publicité.

Démocratiser le CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel), qui nommera les PDG de l'audiovisuel public, en rendant sa composition pluraliste.

S'assurer que les aides publiques à la presse accompagnent des politiques

volontaristes privilégiant la qualité de l'information et la sauvegarde des emplois.

Défendre une réforme législative qui viserait à reconnaître enfin l'indépendance juridique des équipes rédactionnelles, quelles que soient la forme de presse et la taille de l'entreprise médiatique.

Relancer les dispositifs anti-concentration dans les médias afin de faire vivre le pluralisme et empêcher les situations de monopole.

Définir les moyens d'un financement pérenne de l'Agence France Presse (AFP).

Conquérir la maîtrise publique des réseaux d'acheminement, de distribution et de diffusion de l'ensemble des activités de la communication et de l'information doit permettre l'accès de toutes et tous à la culture.

Repenser les politiques tarifaires de télécommunications afin de répondre au besoin social fondamental du droit à la communication et de son accès avec une réelle politique publique de développement du Très Haut Débit sur l'ensemble du territoire, porteur de contenu et de qualité à des tarifs abordables pour tous.

Remplacer l'ARCEP (Autorité de Régulation des Communications Electroniques et Postales) par une véritable instance publique de concertation démocratique, composée d'élus, d'usagers, d'associations, de représentants d'entreprise, patrons et salariés, de personnes qualifiées.

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

La CGT propose...

De faire du droit aux vacances pour tous un droit au même titre que celui au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.

Développer l'accès au droit aux vacances pour tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses, n'y ont pas accès (notamment pour des raisons de pouvoir d'achat, d'exclusion du monde du travail ou de handicap).

Veiller également à ce que l'ensemble des salariés quels que soient le type d'entreprise et leur qualification, ne se trouvent pas exclus de ce droit.

Exiger une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la famille à travers l'aide à la personne en redonnant au chèque vacances le rôle et la place qui lui étaient assignés à sa création.

Faire des comités d'entreprise et des organismes équivalents des acteurs décisifs pour le départ en vacances du plus grand nombre ⁽¹⁾.

Permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises et très petites entreprises de bénéficier de droits et prérogatives spécifiques pour qu'ils ne soient pas les oubliés des vacances.

Développer les conditions d'un tourisme alternatif comme engagement d'avenir pour :

poser à travers la problématique des vacances en France comme à l'étranger la question du développement humain, dans la paix et en harmonie avec son environnement.

concilier en permanence le social et l'économique en respectant les peuples.

répondre aux besoins des salariés d'ici et d'ailleurs sur les bases d'un véritable développement durable.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

Ce qui existe aujourd'hui

Le droit aux congés payés.

Mais aujourd'hui le constat est qu'une famille sur deux et un enfant sur trois ne partent jamais en vacances.

L'Ancav TT (Association nationale de coordination des activités de vacances tourisme et travail) a été créée en 1985 par la Cgt et cinq fédérations (Chimie, Métallurgie, Mines et Energie, Transports, Cheminots). Elle exerce une activité nationale de coordination et d'action pour le droit aux vacances et de pérennité et de développement du tourisme social avec l'ensemble de ses adhérents.

Elle permet le développement d'un patrimoine social et mutualisé copropriété des comités d'entreprise, organismes équivalents et autres collectivités.

Elle s'appuie sur un réseau d'une trentaine d'associations territoriales de tourisme social qui rayonnent sur près de 70 départements.

La déclaration commune signée le 28 juin 2001 par l'ensemble des confédérations syndicales Cfdt, FO, Cgc, Cftc, Cgt et Unat (Union nationale des associations de tourisme) et le texte signé le 29 mars 2007, qui en est le prolongement concret : ceux-ci expriment la volonté commune de concourir au développement de l'accès aux vacances pour tous et d'accorder une attention toute particulière à celles et ceux qui en sont exclus.

Les droits des comités d'entreprise et des organismes équivalents qui consacrent une part importante de leur subvention aux activités vacances :

- par l'aide à la personne sous la forme de contribution aux séjours, dans la plupart des cas liée au quotient familial, gage d'équité ;
- par la constitution d'un patrimoine en propre ou mutualisé permettant sur ces installations des prix inférieurs et des prestations de qualité.

Existe aussi des organismes institutionnels :

- l'Agence nationale des chèques vacances ;
- la Bourse solidarité vacances s'adressant aux populations les plus défavorisées ;
- les bons de vacances des caisses d'allocations familiales.

Les moyens pour y parvenir

Les donneurs d'ordre doivent participer par une contribution complémentaire au financement du budget des activités sociales de leurs sous-traitants.

Créer les conditions du développement et de la rénovation d'un patrimoine social et mutualisé en augmentant les aides à la pierre.

Mettre en place les dispositifs pour répondre aux attentes du plus grand nombre, notamment des plus fragiles, en s'appuyant notamment sur les bourses de solidarité de l'Agence nationale des chèques vacances, sur la Bourse solidarité vacances (Bsv) en coopération avec les organisations syndicales, les associations humanitaires et caritatives.

Réaffirmer les missions de service public des caisses d'allocations familiales en faveur d'une politique ambitieuse d'aide aux vacances pour les familles et les enfants.

Redonner aux chèques vacances les moyens de ses missions et de son projet fondateur.

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

La CGT propose...

Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous à tous les âges de la vie.

Mettre en place une véritable politique du sport pour tous, permettant tout type de pratiques, à un coût minime, pour toutes les populations dans le cadre d'un service public du sport.

Conquérir de nouveaux droits, tant pour les salariés que pour les citoyens de notre pays et de nouveaux moyens pour rendre accessibles économiquement, culturellement et physiquement les activités physiques et sportives.

Valoriser le sport en tant que facteur de cohésion sociale et de brassage des différentes populations par le biais du mouvement sportif associatif. Pour cela il est indispensable de donner les moyens aux structures permettant cette accessibilité au plus près du terrain.

Développer les pratiques sportives au sein des entreprises.

Elaborer une politique du sport destiné aux personnes en situation de handicap.

Harmoniser en Europe les méthodes de pratiques et les niveaux d'encadrement.

Permettre d'apporter une aide au développement du sport au niveau mondial dans le cadre des dispositifs mis en place par les Nations Unies.

En France

Le système français de l'organisation du sport, hors éducation nationale, est basé principalement sur la loi de 1901, unique au niveau mondial car fondé d'un côté sur le mouvement associatif, les clubs d'entreprise et le bénévolat, et de l'autre sur l'existence d'un secrétariat aux sports intégré dans le ministère de la Santé et des Sports ne comprenant plus la jeunesse et la vie associative.

Il y a cohabitation de différentes structures tant pratiques que politiques :

- le mouvement associatif avec des salariés souvent précarisés ;
- le sport dans l'éducation nationale, parent pauvre de l'éducation ;
- le sport organisé dans les collectivités territoriales avec des éducateurs sportifs ayant statut de fonctionnaires territoriaux ;
- le sport pratiqué, de plus en plus, dans des structures commerciales à but lucratif

(cours privés de tennis, canoë kayak, canyoning...), ou relevant de l'agriculture comme le golf ou l'équitation ;

- le sport professionnel, organisé autour de ligues professionnelles, s'appuyant sur le côté médiatique de la pratique, prenant le pas sur les fédérations sportives.

Le mouvement olympique tend à se substituer à un Etat défaillant, et se rapprocher ainsi de l'organisation anglo-saxonne.

Difficulté pour les salariés d'accéder facilement aux pratiques :

- aggravation des conditions de travail et horaires décalés ;
- restructuration permanente des entreprises, licenciements ;
- éloignement du domicile - lieu de travail ;
- diminution des dotations dues par les entreprises aux comités d'entreprise des différents établissements et donc abandon des

équipements sportifs sur le principe de la subvention aux ayants droit et non plus aux pratiques ;

- mise en place systématique de partenariats publics/privés se substituant progressivement à l'engagement de l'Etat et introduisant de fait une privatisation.

En Europe

Le Conseil européen de Nice en décembre 2000, concernant le sport, posait un certain nombre de principes à la portée limitée, car fruit d'un ensemble de compromis :

« Le sport est une activité humaine qui repose sur des valeurs sociales, éducatives et culturelles essentielles. Il est un facteur d'insertion, de participation à la vie sociale, de tolérance, d'acceptation des différences et de respect des règles. »

Il est précisé que le rôle des fédérations sportives est central dans la nécessaire solidarité entre les différents niveaux de pratique et qu'elles doivent apporter un soutien humain et financier aux pratiques amateurs.

Les moyens pour y parvenir

Réinvestir le champ du sport à l'entreprise au travers de l'action syndicale.

Imposer une contribution patronale suffisante pour développer la pratique du sport en entreprise, dans le cadre des clubs relevant des comités d'entreprise ou interentreprises.

Réglementation par L'Etat des qualifications professionnelles et de la sécurité.

Fixer le budget du ministère de la Jeunesse et des Sports à un minimum de 1 % du budget de l'Etat.

Mettre en place un cadre de référence négocié avec les pouvoirs publics concernant la formation, les financements et le développement des pratiques dans le cadre de la territorialité et du sport en entreprise.

Développer les moyens

La formation des cadres sportifs, professionnels ou bénévoles.

La formation des sportifs.

La formation des bénévoles et la reconnaissance de leur

action par la VAE et par le dégageant de temps sur leur activité professionnelle, le tout financé par une contribution patronale.

Une convention collective du sport à un haut niveau de protection sociale pour les salariés permettant de garantir un encadrement de qualité.

Des financements permettant une juste répartition des richesses produites par l'activité « sport ».

Des contenus pour élargir le recrutement des participants, optimiser l'utilisation des installations, veiller à la santé des pratiquants, dégager de nouveaux moyens et conduire une activité de caractère éducatif.

Donner des contenus à la hauteur de nos ambitions

Exiger plus de démocratie, particulièrement sur la représentation du mouvement sportif dans les instances dirigeantes.

Donner toute sa place à la formation et à l'éducation populaire en tant que facteur de transformation.

Permettre au mouvement syndical de faire entendre sa différence par rapport aux liens sociétaux et à la défense des salariés, y compris des sportifs professionnels.

Mettre en œuvre une politique d'exonération fiscale pour les équipements, fournitures et moyens de développement sportif.

Redynamiser le sport public de haut niveau et la formation, dans le cadre des structures existantes modernisées (Insep, Creps, Staps) et en s'affranchissant des partenariats publics/privés.

Mettre en oeuvre les moyens indispensables à une surveillance médicale spécialisée et prise en charge pour tous les types de pratique.

Développer une recherche médicale adaptée aux besoins des sportifs de haut niveau.

Donner un véritable statut au sportif de haute performance salarié de l'entreprise, négocié avec la participation des organisations syndicales.

Fiche n° 28 : Droit au logement

La CGT propose...

Le droit au logement pour tous sans discrimination de nationalité ou de situation sociale.

La garantie d'un logement pour tous est un élément majeur du vivre ensemble, de l'intégration et de la cohésion sociale dans notre société.

Cela suppose d'agir pour une nouvelle politique nationale d'aménagement du territoire en faveur d'une véritable mixité sociale.

L'Etat doit être le garant de ce droit sur tout le territoire.

Le droit au logement doit garantir :

- l'accès pour tous au logement et le maintien dans les lieux ;
- le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap ou de perte d'autonomie ;
- l'arrêt immédiat des expulsions sans relogement et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, du chauffage dans le parc privé comme dans le parc public ;
- l'accueil de façon digne et adaptée des personnes sans logis et le développement d'une politique d'hébergement pour répondre aux situations d'urgence ;
- le développement d'une politique du logement adaptée aux étudiants, apprentis, aux jeunes démarrant dans la vie active ;
- Le libre choix entre la location ou l'accession à la propriété ;
- que la quittance (loyer et charges) des locataires n'excède pas 20 % de leurs revenus ;
- l'organisation, le développement et la répartition de la production de logements sociaux pour répondre aux besoins. Cela relève de la responsabilité de l'Etat.

Celui-ci doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement qui garantisse l'égalité d'accès à tous et la qualité des services dans le cadre d'une politique de la ville favorisant le développement des quartiers par l'implantation de services publics.

Cela pose l'exigence de réorienter les choix budgétaires et les financements nouveaux en priorité pour le logement social, tout en contribuant à l'aide à l'accession sociale à la propriété.

Ce qui existe aujourd'hui

En France, près de quatre millions de personnes sont mal logés et 1,4 million sont demandeuses de logement social. Il manque aujourd'hui 900 000 logements locatifs sociaux, dont 600 000 dans le locatif social public Hlm.

La crise du logement que nous vivons aujourd'hui est d'une ampleur et d'une profondeur inégalées. Elle est le fruit d'un long processus de plusieurs décennies de désengagement régulier de l'Etat.

Les dégâts du désengagement de l'Etat du logement social et l'orientation des aides en direction de l'immobilier privé sont visibles : accroissement régulier du nombre de demandeurs de logement et des sans-abris ; envolée des prix des loyers et de l'immobilier ; flambée du foncier ; stigmatisation des populations pauvres et immigrées...

La cohésion sociale et spatiale de notre société est ainsi gravement menacée, la situation des banlieues et leur embrasement à l'automne 2006 en témoigne.

La précarité, le chômage, les politiques de bas salaires sont les principales causes de l'exclusion dont l'ultime étape est celle subie pas les « sans-abri » rejetés du droit à l'accès au logement.

La loi « DALO » (Droit au logement opposable) est un échec cuisant et annoncé.

Les principales étapes de la politique du logement

La législation, qui définit et encadre les politiques pub-

liques du logement et de l'habitat, est marquée par trois grandes périodes :

- au sortir de la deuxième guerre mondiale avec la nécessité de reconstruire le pays et l'habitat, la législation définit des voies et des moyens pour la construction de masse de logements sociaux ;
- durant les trente glorieuses elle accompagne, plus qu'elle n'innove, le développement de l'offre locative sociale ;
- depuis les années 80 et le début de la crise du logement, la législation permet un certain nombre d'évolutions, notamment à travers la loi SRU, et marque le besoin de renouvellement du parc social, mais aussi de l'urbanisme, des quartiers et des villes. Cependant, elle confirme surtout le désengagement financier de l'Etat sur le logement social.

La loi Barre supprime quasiment le système d'aide à la pierre, laisse la place au marché « libre » et crée l'aide à la personne pour les situations difficiles. La loi Molle accentue cette évolution.

Enfin les financements et exonérations fiscales (loi Scellier et autres...) des deux dernières décennies renforcent l'aide à l'investissement privé et spéculatif au détriment du parc locatif social.

Les offices publics Hlm, dont les prémices datent de la fin du 19^e siècle sous l'égide des

collectivités locales, sont transformés en offices de l'habitat.

- Depuis 1983, avec les lois de décentralisation, la dimension locale est de plus en plus le cadre officiel de définition et de mise en œuvre des politiques d'habitat (création des programmes locaux de l'habitat, des comités régionaux de l'habitat remplaçant en 2004 les comités départementaux, des plans départementaux de l'habitat) ;
- l'évolution du « 1 % logement » était, quant à elle, rythmée par les conventions signées avec l'Etat dont il faut noter celle de 1997 portant création de l'Union d'économie sociale pour le logement (Uesl) qui fédère tout le « 1 % logement » et redonne la main aux partenaires sociaux ; celle de 2002 portant création de la Foncière logement ; ou encore celle de décembre 2006 créant la garantie des risques locatifs (la GRL).

Sous cette législation, la politique conventionnelle a cédé le pas à la décision autoritaire par décret de l'affectation des emplois et la totalité de la collecte (ramenée au taux de 0,45 %) subventionne le désengagement de l'Etat des politiques nationales dont il a la responsabilité (Anru, Anah, Pnrqad)⁽¹⁾.

Le logement est devenu une des préoccupations essentielles de nos concitoyens et le premier poste de dépense des ménages.

(1) Anru : Agence nationale de la rénovation urbaine ; Anah : Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat ; Pnrqad : Programme national de requalification des quartiers anciens dégradés.

Un grand service public de l'habitat et du logement

Mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat nécessite de replacer chaque acteur à sa place (Hlm, 1 %, collectivités territoriales, caisse des dépôts ...) et de coordonner leurs interventions au service d'une politique nationale décentralisée au niveau du bassin d'habitat le plus pertinent.

Le service public de l'habitat et du logement aurait pour mission de mettre en œuvre et garantir le droit au logement et devrait veiller particulièrement à organiser :

- une production de logements suffisante, prenant en compte les évolutions techniques de construction pour un développement durable et bien répartie dans les territoires pour satisfaire tous les besoins ;
 - la création d'un système mutualisé public/privé de sécurisation des risques locatifs pour les bailleurs et ceux de la vie pour les locataires (maladie, accident, chômage...) qui garantisse le maintien dans les lieux ;
 - une gestion des attributions qui assure équité, transparence, diversité sociale et qui prenne en compte le rapport domicile/travail ;
 - une utilisation de l'espace qui privilégie la mixité sociale à tous les niveaux ;
- la mise en place d'instruments publics de régulation du foncier (Etablissement public foncier) aux moyens et pouvoirs élargis et la participation de tous les acteurs du logement ;
 - une juste représentation des acteurs concernés (collectivités territoriales, organismes Hlm, partenaires sociaux du 1 %, Etat, locataires et leurs associations), dans les structures nationales, régionales ou locales de ce service public de l'habitat.
- exiger l'application de la loi Sru (loi relative à la solidarité et au renouvellement urbains) (art.55) qui impose la production de logements sociaux (minimum 20 %) dans toutes les communes ;
 - libérer du terrain constructible et céder les terrains aux bailleurs sociaux à un prix compatible avec l'équilibre des opérations de production de logements sociaux.

La contribution du parc privé

- contrôler l'utilisation des aides fiscales accordées au privé pour la production de logements conventionnés ;
- donner à l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat les moyens nécessaires pour lutter contre les logements vétustes, insalubres et dangereux.

Des financements nouveaux

- réorienter l'aide à la personne vers l'aide à la pierre pour les nouvelles opérations de construction (qui pourrait produire une baisse de 30 % des loyers). Rééquilibrer progressivement ces aides pour les autres logements ;
- Consacrer l'Apl (aide personnalisée au logement) pour les situations d'urgence ou pour les revenus modestes ;

- réorienter les avantages fiscaux dont bénéficie le privé (dispositif Scellier) en faveur du logement social ;
- revenir à un taux administré (fixé par l'Etat) du Livret A, socle incontournable du financement du logement social, excluant sa banalisation ;
- donner au dispositif PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction) des moyens supplémentaires pour répondre en priorité aux besoins des salariés, et apporter sa contribution aux politiques du logement.

Cela suppose d'élargir la collecte à toutes les entreprises privées non assujetties et de rétablir le taux réel de 1 %, de la masse salariale, affecté au logement des salariés.

- mettre en place un dispositif spécifique, s'inspirant du 1 % logement pour les trois versants de la fonction publique.

La démocratisation de la gestion du logement

À l'entreprise :

Les institutions représentatives du personnel, en particulier la commission logement du comité d'entreprise avec des prérogatives élargies en matière de contrôle et d'attribution, doivent être pleinement associées et faire des propositions quant aux affectations prioritaires du 1 % et disposer d'un droit de contrôle.

Dans les organismes du 1% et organismes Hlm :

Les collecteurs du 1 % (CIL) ainsi que l'Union d'économie

sociale pour le logement (Uesl) doivent être dirigés par les seuls partenaires sociaux dans le cadre d'une gestion paritaire conséquente excluant toute domination patronale. Dans les organismes Hlm, le rôle des représentants des organisations syndicales et des usagers au sein des conseils d'administration doit être renforcé.

À tous les niveaux de discussions :

Dans le cadre du dialogue social territorial les organisations syndicales doivent être associées à l'élaboration des politiques locales de l'habitat, aux études liées et participer à la concertation préalable à leurs définitions, aux conventions de mise en œuvre dont elles font l'objet, au suivi de leurs réalisations.

Fiche n° 29 : Droit aux transports

La CGT propose...

Le droit et l'accès aux transports pour tous.

Le déplacement de personnes et de marchandises est un droit fondamental qui confère aux transports un caractère d'intérêt général.

Il faut mettre en cohérence les besoins de déplacement des personnes et d'acheminement des marchandises avec une organisation du système du transport compatible avec un développement humain durable⁽¹⁾. Ce qui implique une maîtrise publique comme outil de régulation.

Une politique nationale des transports doit assurer un aménagement du territoire et un développement économique équilibrés et répondre aux besoins de tous ordres. Elle doit être pensée en cohérence avec la politique industrielle, l'emploi, le cadre de vie et l'urbanisme.

Cela suppose :

- un développement des transports collectifs sur tout le territoire en déterminant au cas par cas le mode le plus pertinent, notamment en ce qui concerne les critères de développement durable ;
- une amélioration de la qualité des services ;
- le droit à l'accessibilité pour tous types de situation de handicap fonctionnel, facteur d'amélioration de la qualité de vie de toute la population ;
- une politique tarifaire qui rende l'ensemble des transports accessible à toutes et à tous ;
- un renforcement de la présence de représentants des usagers à tous les niveaux où les politiques s'élaborent ;
- la prise en charge intégrale par l'employeur pour tous les salariés du coût du transport domicile/travail, en favorisant les transports collectifs et/ou par la mise à disposition de transports collectifs organisés et financés par l'employeur ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 31.

- la création d'un pôle public de transport englobant l'ensemble des opérateurs de transports publics ;
- de donner au fret ferroviaire, fluvial et maritime un caractère de service public avec des missions concrètes ;
- la maîtrise publique de l'organisation des lignes aériennes sur le territoire national.

Ce qui existe aujourd'hui

L'absence de tarification minimum obligatoire du transport de fret provoque dumping fiscal, social et tarifaire. Elle fait du transport une variable d'ajustement des coûts de production industrielle et facilite les délocalisations.

La concurrence entre modes de transport s'oppose à une organisation favorable au développement durable, la maîtrise du système est laissée entre les mains des grands logisticiens multinationaux.

Sur les enjeux, il faut pointer le rôle des entreprises, les

choix des donneurs d'ordre. Les questions de transport des salariés, domicile/travail, dominant mais se heurtent à la flexibilité des horaires.

La mobilité des populations et l'accroissement des échanges marquent la période et cette tendance devrait se poursuivre au cours des prochaines décennies.

Depuis janvier 2009, comme en région parisienne, l'indemnisation des transports publics des salariés entre le domicile et le lieu de travail devient obligatoire pour tous les employeurs. Les salariés

concernés sont remboursés de 50 % de leur frais d'abonnement aux transports collectifs (article 20 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009).

Différentes collectivités territoriales (conseils généraux et régionaux, communes, communautés de communes) ont instauré des tarifs préférentiels, allant jusqu'à la gratuité pour différentes catégories de personnes : jeunes, étudiants, chômeurs, retraités.

Les moyens pour y parvenir

Démocratisation dans l'élaboration des choix et vérifiable démarche de solidarité.

Rendre systématique l'étude d'impact environnemental et social du transport dans la création des zones d'activité industrielles et commerciales pour déterminer les choix d'utilisation entre le routier, le ferré, le fleuve...

Pour le transport public de voyageurs : transports régionaux, urbains, interurbains, permettre des ren-

contres avec des usagers, des salariés, des cheminots, des élus... pour élaborer de nouvelles propositions pour répondre aux divers besoins de transports multimodaux.

Répondre aux besoins des usagers avec des principes clairs : « égalité, solidarité, qualité, sécurité, ponctualité ».

Imposer des exigences de qualité, de sécurité, environnementale et sociale, dans les cahiers des charges et

contrats de transport de délégation de service public ainsi que leur contrôle.

Imposer l'utilisation de mécanismes de péréquation pour préserver l'égalité d'accès aux transports.

Faire contribuer les sociétés immobilières, foncières, parcs de loisirs, centres commerciaux qui tirent bénéfice des infrastructures de transport pour leur activité.

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

La CGT propose...

Des services publics, des entreprises publiques, répondant mieux aux attentes et besoins des populations et donc à l'intérêt général.

Outils économiques, de solidarité, de citoyenneté et de cohésion sociale.

Ces derniers doivent mieux anticiper les besoins au travers d'une politique de développement, intégrant une exemplarité en matière sociale et environnementale, respectant la spécificité de chacun d'entre eux, ce qui implique de démocratiser leur accès comme leur gestion.

Ils doivent avoir pour objectif :

- la mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels : droit à l'éducation et à la formation, à l'action sociale et la santé, à un emploi décent, à la justice et à la sécurité, au logement, aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information et à la communication ;
- la réalisation effective de ces droits doit s'appuyer sur la mise en oeuvre de certains grands principes : solidarité, égalité, accessibilité à tous les usagers, péréquation tarifaire, complémentarité des activités, satisfaction de l'intérêt général ;
- à l'échelon européen, une directive cadre sur les services publics est indispensable afin de donner un véritable statut aux services d'intérêt général selon les droits fondamentaux à garantir aux citoyens.

La qualité du service public repose sur trois fondements :

- égalité d'accès et de traitement ;
- continuité (fonctionnement permanent du service public) ;
- adaptabilité (qui permet d'ajuster le contenu du service public avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usagers).

Ainsi pour répondre aux besoins des populations, au fonctionnement de l'économie et de la société, pour s'engager dans une dynamique de développement humain durable, les diverses collectivités publiques doivent assurer :

- des activités afin de produire les biens et services nécessaires ;
- des actions collectives capables de faire prévaloir l'intérêt général à long terme ;

- la sécurité des biens et des personnes ;
- la participation des salariés, des usagers et de leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions des services publics.

Ce qui existe aujourd'hui

Préambule de la Constitution de 1946

« La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.

Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité ».

Le préambule de la Constitution de 1958 reprend celui de 1946, qui reste donc en vigueur.

Constitution de 1958

Article 1^{er} : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens (...). Son organisation est décentralisée ».

Déclaration universelle des droits de l'Homme

« Toute personne, en tant que membre de la société a droit à la Sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité. » (...)

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes

les libertés proclamés dans la présente déclaration ».

Droits fondamentaux et droits sociaux fondamentaux (Oit 98)⁽¹⁾

Réalité des services publics, état des lieux et attaques :

La fonction publique et le secteur public ont été fortement développés à la Libération, à peu près maintenus ensuite et à nouveau renforcés en 1981-1982 (nationalisations, statut des fonctionnaires...).

Les attaques se sont multipliées à partir des années 80 : « ouverture du capital », organisation des entreprises publiques calquée sur le modèle privé, voire privatisations des entreprises publiques, remise en cause des fonctions sociales et économiques de l'État, affaiblissement du statut des fonctionnaires, fermeture de nombreux services publics « de proximité ». Ces logiques trouvent leur aboutissement dans la révision générale des politiques publiques dont le premier effet est la restriction de l'intervention publique en territoire.

Parallèlement, il a été mené une offensive idéologique contre les services publics et leurs agents, afin d'opposer les salariés du public et ceux du privé.

Une forte tendance au développement des financements en partenariat public/privé, y compris avec concessions pour l'exploitation d'où :

- perte de maîtrise publique et une finalité industrielle et d'organisation qui donnent priorité à des objectifs financiers en lieu et place d'une réponse aux besoins sociaux ;
- choix de financement se focalisant principalement sur des équipements ou services aptes à dégager une rentabilité financière immédiate, ce qui porte atteinte ou affaiblit la cohésion sociale et territoriale.

En Europe

Le principe de la « concurrence libre et non faussée » s'oppose aux principes qui fondent les services publics. De nombreuses directives sectorielles qui s'inspirent de ce principe conduisent à une mise en concurrence des entreprises et services publics. La jurisprudence européenne, bien que parfois en contradiction avec ce principe, n'est pas suffisante pour enrayer le processus.

Le refus actuel d'une directive transversale service public laisse le champ libre à la logique de déréglementation.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 1.

Les effets de la libéralisation des services publics

- des inégalités accentuées, un accès rendu plus difficile à des services essentiels (éloignement accru, prix augmentés) ;
- une aggravation de la situation pour les habitants des zones fra-

giles : zones rurales, territoires frappés par la désindustrialisation et quartiers défavorisés ;

- une diminution de l'emploi public, qui est utile et non délocalisable, ainsi qu'une fragilisation du statut des travailleurs du public et du privé ;

- une gestion plus opaque, moins accessible aux citoyens, sous couvert du « secret des affaires » et des règles de confidentialité qui accompagnent la concurrence.

Les moyens pour y parvenir

Une politique vigoureuse de réappropriation publique et de développement des services publics doit être menée.

Contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, la décentralisation et la déconcentration doivent permettre un développement solidaire des territoires et un traitement égal de la population.

La pleine responsabilité des collectivités publiques (communes, départements, régions, État) vis-à-vis des services publics doit être garantie par les moyens correspondants afin qu'elles puissent exercer l'ensemble de leurs missions, responsabilités et compétences.

Les services publics en réseaux (communication, transport, énergie, eau) doivent disposer d'une large autonomie de gestion dans le cadre d'orientations définies démocratiquement.

Leurs conseils d'administration doivent devenir de véritables instances décisionnelles appuyées sur la transparence, la démocratie, le rôle primordial des salariés et des usagers.

De même, la composition des autorités de régulation doit être élargie aux représentants des usagers et des salariés des entreprises publiques de réseaux.

Cela passe aussi par le développement de coopérations des services publics entre eux, entre secteur public et secteur privé, au plan national et international.

La qualité du service requiert aussi l'expression des besoins des usagers de tous les services publics, le contrôle et l'évaluation de l'utilisation des moyens publics par ceux-ci.

Les organisations syndicales ont un droit général à représenter les populations, les salariés.

Cela requiert aussi la création d'espaces démocratiques communs aux salariés, usagers, élus, permettant la prise en compte des besoins des populations, de l'intérêt des salariés et du rôle politique des élus.

Des services publics de proximité et de qualité doivent être préservés et développés

sur tout le territoire. Ils doivent être dotés de personnels en nombre suffisant, sous statut public, formés, avec des équipements modernes de communication permettant de traiter sur place les dossiers.

Les commissions départementales des services publics doivent être de véritables lieux de concertation et offrir un rôle reconnu aux représentants des personnels et des usagers ; de même au niveau régional, des instances de même nature doivent être créées.

La commission nationale de modernisation des services publics doit voir étendues ses prérogatives en articulation avec les commissions départementales et régionales et sa composition doit permettre la participation des usagers et des salariés.

La fonction publique doit être au service des assemblées élues, des populations et de toute la Nation, et pas seulement de leur exécutif, tout en assurant une place particulière aux citoyennes et aux citoyens, des droits et des capacités réelles d'intervention sur

l'organisation des services doivent être donnés aux fonctionnaires.

Une seule fonction publique avec plusieurs versants (État, territoriale, hospitalière) est nécessaire ainsi que le renforcement des dispositions communes à l'ensemble des fonctionnaires dans le statut général de la fonction publique.

Il est indispensable de résorber et de mettre fin à toutes les formes d'emplois précaires et non statutaires qui ont été développées. Un élargissement des droits des personnels est nécessaire ainsi qu'un rôle effectif des organismes institutionnels de concertation.

La mise en place de normes publiques (sociales, fiscales, environnementales,...) doit encadrer les conditions de concurrence, réintégrer les coûts rejetés sur la collectivité, prendre en compte les exigences d'aménagement et de développement durable du territoire, impulser la cohérence et la convergence des interventions des différents acteurs.

La gestion des services publics et équipements publics doit être guidée par l'efficacité sociale, sociétale, environnementale et économique.

Les activités exercées directement par la puissance publique ou déléguées doivent l'être sous réserve d'un cahier

des charges précis, d'un contrôle public et social approprié incluant une évaluation. C'est aussi vrai pour les contrats de partenariat et autres « partenariats publics-privés » .

Concernant les appels d'offres, la passation de marchés publics et les partenariats publics-privés, les comités techniques paritaires, les comités d'entreprise et Chsct, doivent pouvoir intervenir, en particulier sur les clauses sociales obligatoires à respecter, ce qui nécessite des moyens dédiés et des droits nouveaux ⁽¹⁾.

Fiche n° 31 : Développement humain durable

La CGT propose...

Un droit au développement humain durable permettant de répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs.

Les dimensions sociales et sociétales, environnementales et économiques sont indissociables.

Le développement des solidarités entre les hommes, notamment intergénérationnelles, spatiales et territoriales, au niveau local, régional, national, ou même planétaire, est au centre du développement humain durable.

Mettre en place une stratégie de développement humain durable implique de replacer le travail au centre de la logique pour avancer vers plus d'égalité, plus de démocratie et une autre répartition des richesses.

Une véritable transformation et rupture des politiques économiques, au service d'un nouveau type de croissance fondée sur une nouvelle finalité dans les objectifs et modalités des productions et exploitations des richesses, sont indispensables pour amorcer une nouvelle logique de développement respectueuse de l'homme et de la planète.

Repenser notre relation à l'environnement fait partie de notre projet social centré sur l'amélioration du travail, de son sens et de ses finalités.

Cela concerne l'économie des ressources fossiles, la préservation du climat, la limitation des rejets polluants, la maîtrise des secteurs nouveaux comme celui des biotechnologies.

Cela concerne au premier chef le travail et les salariés.

Ce qui existe aujourd'hui

En France, installation, dans le cadre du processus de Grenelle de l'environnement/ Grenelle de la mer, du vaste ministère en charge du Développement durable et de la lutte contre le changement climatique. L'instabilité de son périmètre variant au gré des remaniements ministériels, laisse songeur sur une réelle volonté d'action fiable, en synergie, et durable.

Les mesures adoptées butent sur l'insuffisance notoire des moyens dévolus, en matière de financement comme de qualification des salariés. Elles peinent à dépasser le

stade de « l'incantatoire », créditant une démarche d'affichage largement insuffisante au regard de l'intérêt général. Les aspects sociaux, déjà mineurs dans les engagements, sont expurgés totalement des dispositions législatives et de mise en œuvre.

Le protocole de Kyoto dont l'objectif est la réduction des émissions de gaz à effet de serre résultant de l'activité humaine (dont la communauté scientifique est quasiment unanime à reconnaître l'impact sur le réchauffement climatique).

La mise en place de procédures d'autorisation adaptées, dans le cadre du règlement européen Reach (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) adopté le 13 décembre 2006 par le Parlement européen, permettra des avancées dans la connaissance et la maîtrise des substances chimiques et de leurs effets.

L'adoption par les Nations unies du projet de normes sur la responsabilité des entreprises transnationales en matière de droits humains peut en être une étape.

Les moyens pour y parvenir

Annulation de la dette des pays du tiers monde, renforcement significatif de la coopération et de l'aide internationale au service du développement économique et social.

Encadrement des transferts de technologies nécessaires vers les pays en voie de développement, ou encore plus pauvres pour les aider à s'engager vers un progrès durable et empêcher les délocalisations sur fond de dumping social.

Un espace mondial de solidarité et de redistribution, notamment par la mise en œuvre d'une fiscalité internationale, de nouvelles règles du commerce international permettant l'application, dans le progrès, de normes sociales et le rééquilibrage des

termes de l'échange par la mise en place de mécanismes de garantie.

Respect des engagements des Etats membres des Nations unies, dans le cadre des objectifs du millénaire, de réduction de moitié la pauvreté dans le monde d'ici à 2015.

L'accès de tous aux biens et services publics mondiaux (eau, énergie, transport, médicament, services de la santé, éducation, culture, information, communication) est un droit et doit être garanti.

Ces biens et services publics doivent être soustraits aux logiques marchandes, maîtrisés et gérés au service de l'intérêt général dans le cadre du service public.

L'évaluation de l'efficacité et de la pertinence des moyens mis en œuvre doit conduire à réfléchir à d'autres alternatives.

L'instauration d'un marché des permis d'émission de CO₂ crée une sphère spéculative de plus et finalement un droit de polluer dans un marché du CO₂.

Mise en place de critères juridiquement opposables sur les modalités de production et conditions d'exploitation et d'usage des richesses et espaces naturels qui responsabilisent socialement et environnementalement de manière stricte les exploitants, qu'ils soient publics ou privés⁽¹⁾.

Développement des énergies propres, décarbonnées,

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

notamment renouvelables et nucléaires.

En France, la création d'un grand pôle public de l'énergie intégrant l'ensemble de la filière, permettrait de développer, dans la sécurité, les moyens nécessaires, de les mettre en synergie au service de l'intérêt général et des générations futures.

La création d'une agence européenne de l'énergie devrait s'inscrire dans ces objectifs.

L'amélioration de l'efficacité énergétique doit être un des leviers privilégiés dans la mise en oeuvre du protocole de Kyoto ; elle doit faire l'objet d'une politique volontariste et cohérente intégrant l'ensemble des déterminants que sont les transports et la multimodalité ainsi que la perspective de nouveaux modes de propulsion (électricité, hydrogène, biocarburants), l'aménagement du territoire, l'aménagement et le chauffage urbains, les matériaux de construction, les processus de production...

Engagement d'une réindustrialisation locale en réhabilitant une politique industrielle capable de favoriser les cir-

cuits courts entre les productions et les réponses aux besoins, limitant ainsi considérablement les flux mondiaux de transports et développant l'emploi qualifié.

Les risques industriels et technologiques, notamment sur les sites classés Seveso, doivent faire l'objet de mesures draconiennes en matière de prévention, de surveillance et de transparence.

Une application stricte du principe de substitution doit être imposée ainsi que des mesures visant à plus de transparence et plus de démocratie dans la mise en oeuvre de Reach.

La politique de l'eau dont la France a besoin doit avoir pour objectif de répondre tout à la fois aux exigences de qualité de la ressource et aux besoins de la population, actuels et à venir.

La mise en oeuvre, dans le cadre d'une grande loi d'orientation et de programmation d'une véritable politique publique, nationale et coordonnée, de gestion de la forêt, de prévention et de lutte contre les incendies de forêt est nécessaire, de même pour la protection de la mer

(La France 2^e puissance maritime mondiale a de l'influence sur tous les océans).

Mise en place effective d'une filière de démantèlement des navires en fin de vie, civils et militaires, dans une dimension européenne, voire mondiale, de nature à répondre à la question incontournable de leur destruction, dépollution et recyclage.

Sur ce modèle, d'autres déchets industriels (automobile, matériel électronique, etc.) doivent faire l'objet de filières de traitement et de revalorisation. Il doit être mis fin à l'envoi de nos « déchets » aux pays les plus pauvres.

En France, les institutions représentatives du personnel doivent être dotées de prérogatives nouvelles en matière environnementale, en particulier par l'instauration d'une compétence « environnement » explicite des Chsct, qui deviendraient « Comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail et de l'environnement (Chscte) ⁽²⁾. Un droit d'alerte environnemental doit être institué pour tous les salariés, avec une protection du salarié lanceur d'alerte.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

La CGT propose...

L'engagement de la responsabilité sociale des entreprises.

Les entreprises, en particulier les grandes firmes multinationales, ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion.

Cette responsabilité doit être explicitement reconnue et encadrée par des textes de portée juridique contraignante.

Pour être effective, la responsabilité sociale de l'entreprise doit répondre à trois conditions :

- elle doit d'abord être **instituée**, c'est-à-dire qu'un cadre légal public doit lui être attribué. Les engagements volontaires, même s'ils ne sont pas à négliger, ne peuvent à eux seuls rendre les entreprises transparentes et responsables ;
- elle doit en second lieu **être mise en œuvre**, c'est-à-dire que des dispositifs spécifiques comme, par exemple, l'attribution de subventions ou de marchés publics doit être subordonnée au respect de critères sociaux ou environnementaux ;
- elle doit enfin être **contrôlée** par les citoyens et les salariés, car aucune entreprise ne peut s'autoproclamer socialement responsable.

Ce qui existe aujourd'hui

Les dispositions de la loi dite « Grenelle 2 ».

Depuis la loi sur les nouvelles régulations économiques de 2001, les entreprises cotées en bourse doivent rendre compte, dans leur rapport annuel à l'assemblée générale des actionnaires, « des conséquences sociales et environnementales de leurs activités ».

La loi dite « Grenelle 2 » élargit cette obligation, en précisant que le rapport annuel doit également comporter des informations sur « les engagements sociétaux de l'entreprise en faveur du

développement durable », et en étendant cette obligation aux entreprises non cotées de plus de 500 salariés.

Un décret, attendu début 2011, est nécessaire pour que ces nouvelles dispositions soient applicables.

Ces nouvelles dispositions se sont heurtées à une violente hostilité du Medef, qui a récemment réussi à obtenir du Parlement, grâce à un intense lobbying, l'abrogation d'une disposition de la loi Grenelle 2 qui aurait permis aux institutions représentatives du personnel de faire figurer dans leur rapport

annuel leur appréciation sur la manière dont l'entreprise s'acquitte de ses obligations sociales et environnementales.

Par ailleurs, si le principe d'un élargissement aux questions environnementales des compétences des CE et CHSCT a été acté, le renvoi à la négociation collective de l'élargissement de ces prérogatives risque fort de retirer toute portée, là aussi du fait de l'hostilité des employeurs, à l'élargissement des droits d'intervention des salariés. En tout état de cause, aucune négociation sur ce thème n'est prévue à ce jour.

Les moyens pour y parvenir

Un dispositif qui nécessite d'importantes améliorations, en particulier sur les cinq points suivants :

- la définition du périmètre d'application de la loi, qui doit être l'ensemble du groupe, que l'entreprise soit ou non cotée en bourse ;
- la mise en place d'un contrôle de l'application de la loi et du décret, et de sanctions si nécessaire ;
- l'extension de l'application de la loi à la chaîne de sous-traitance, afin d'évaluer correctement les impacts sociaux et environnementaux de l'activité des entre-

prises, notamment par l'inclusion des sociétés sous-traitantes dans l'élaboration des indicateurs ;

- pour les sociétés multinationales, l'obligation d'insérer un chapitre spécifique d'indicateurs internationaux incluant l'ensemble des filiales de la maison mère ;
- un affichage de la répartition des résultats et de l'affectation des bénéfices par domaine (sociétal, économique, social dont politique salariale et emploi).

Une extension des droits d'intervention des salariés et de leurs représentants :

- par leur association :
 1. aux discussions et au choix des indicateurs retenus,
 2. à l'élaboration et à la rédaction du rapport ; celui-ci devrait notamment faire l'objet d'une délibération au comité d'entreprise, de groupe ou européen, et être accompagné de son avis motivé ;
- l'obligation, pour l'attribution de tout label créé en matière sociale (label social, égalité...), d'obtenir la validation de la majorité des représentants des salariés concernés.

Fiche n° 33 : Recherche et développement

La CGT propose...

Un effort considérable pour la recherche, pour contribuer au progrès des connaissances, répondre aux besoins de la société en expertise et contrôle, créer les conditions du développement.

Porter l'effort national de recherche à 3 % du Produit intérieur brut. C'est la responsabilité de l'Etat, qui doit assurer le développement des services publics de recherche, notamment pour contribuer au progrès des connaissances fondamentales indépendamment d'un pilotage par la demande économique immédiate. C'est aussi la responsabilité des entreprises, qui doivent contribuer au développement de l'emploi scientifique, non seulement pour des recherches à caractère finalisé immédiat mais aussi à horizon de long terme.

Instaurer une obligation de financement de la recherche par les entreprises en instaurant un fonds mutualisé financé par un pourcentage de la valeur ajoutée prenant en compte l'effort de recherche effectuée en interne.

Réaliser de grands programmes de recherche et développement, associant les entreprises, les services publics de la recherche, les universités et les grandes écoles, tant dans les domaines des sciences physiques et technologiques que dans ceux des sciences humaines et sociales.

Intervenir pour que l'Union européenne contribue à la réalisation de grands programmes et de grands équipements de recherche, favorisant l'esprit de coopération sur l'ensemble de son territoire.

Accroître la reconnaissance des qualifications dans les professions de la recherche, tant dans le public que dans le privé. La recherche doit être un moment de valorisation des carrières.

Assurer une gouvernance démocratique de la recherche, fondée sur une évaluation donnant toute sa place aux avis des conseils scientifiques, aux élus des personnels de la recherche ainsi qu'à la représentation de la société.

Transformer les pôles de compétitivité, dont le pilotage donne une place prépondérante au patronat, en de véritables « pôles de développement des connaissances, de l'économie et de l'emploi ».

S'opposer à la privatisation et à la marchandisation des connaissances fondamentales issues de la recherche. Notamment, la prise de brevets sur la matière vivante doit être proscrite en France, en Europe et dans le monde.

Dépenses de recherche-développement en % du PIB

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
Ensemble	2,21	2,11	2,07	2,1	2,1	2,15	2,17	2,23	2,2
Entreprises	1,37	1,32	1,31	1,32	1,3	1,36	1,36	1,41	1,39
Secteur public	0,81	0,76	0,74	0,75	0,77	0,77	0,78	0,79	0,78

Source : Eurostat

La recherche est à un niveau insuffisant en France. L'effort national de recherche est de 2 % du Produit intérieur brut (chiffre 2009), les moyens consacrés à la recherche ayant tendance à croître encore moins que l'ensemble de l'économie.

Les politiques de restriction budgétaires limitent le financement des organismes publics. Certes la grande mobilisation des personnels de la recherche de 2005 a conduit le gouvernement à dégager quelques moyens supplémentaires, mais leur attribution passe par des fonds dont le pilotage court-circuite les instances démocratiques d'évaluation de la recherche publique. Au bout du compte, les laboratoires des organismes publics manquent cruellement de moyens.

Les entreprises françaises, en dehors de quelques grands groupes, se caractérisent par un effort de recherche et développement faible par rapport à d'autres pays. L'emploi scientifique, dont la gestion est par nature de long terme, est considéré comme une

charge rigide qui nuit à la flexibilité de la gestion. Il est dévalorisé au regard des professions productives et surtout financières.

Les atouts industriels dont s'est dotée la France résultent de grands programmes (Aérospatial, nucléaire civil, Tgv) qui se sont appuyés sur la coopération de services publics forts et de l'industrie. Aujourd'hui la notion de grands programmes est contestée au nom des théories libérales qui prônent le non-interventionnisme de l'Etat. La privatisation des services publics (France Télécom, Edf, Gdf) conduit à une réduction drastique des potentiels de recherche et développement qu'ils avaient constitués depuis la Libération, au nom de ce qu'ils n'ont plus vocation à assurer la recherche de la Nation, mais seulement celle de l'entreprise dans un monde concurrentiel.

L'absence d'une politique de recherche ambitieuse et le renoncement à conduire une politique industrielle forment un tout qui entretient le déclin des capacités industrielles du pays et nuit à la mise en val-

eur de ses capacités intellectuelles.

La politique de recherche menée par l'Union européenne se fonde beaucoup plus sur l'essaimage d'aides aux entreprises que sur la définition et le financement de grands programmes qui associeraient l'ensemble des pays et de grands instruments nécessitant des investissements lourds.

Les carrières des personnels de la recherche, tant dans le public que dans le privé, sont dévalorisées, même si les luttes de ces dernières années ont conduit à une légère amélioration du statut des doctorants et post-doctorants. Les grandes écoles d'ingénieurs négligent par ailleurs trop souvent les formations par la recherche, alors qu'elles disposent de laboratoires de renom. Cette dévalorisation et ce désintérêt conduisent les jeunes ingénieurs à délaisser les métiers de la recherche, alors que la qualité de la formation dans notre pays est reconnue au plan mondial.

Les moyens pour y parvenir

Intervenir dans les rapports entre la recherche et son environnement local. Il est nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires.

Augmenter substantielle le financement de la recherche fondamentale publique et l'effort de recherche de l'industrie privée.

Mettre en place de comités de suivi chargés de faire le bilan régulier des pôles de compé-

titivité et d'engager les actions nécessaires (contrôle des fonds, impact sur l'emploi, garanties collectives).

Faire la transparence et faire participer des représentants des salariés à tous les niveaux de décision (instances de gouvernance, conseils scientifiques, commission d'évaluation).

Revaloriser les salaires, les carrières et les statuts des personnels du secteur pour permettre de réorienter les jeunes vers des carrières scientifiques longues, et mettre un terme à la fuite des cerveaux.

Mettre en place un droit d'intervention des salariés et de leurs organisations syndicales sur les décisions stratégiques de leur entreprise, en matière de recherche et développement.

Mettre fin aux politiques peu efficaces comme le « crédit impôt recherche » qui profitent essentiellement aux grandes entreprises surtout dans le tertiaire.

Fiche n° 34 : Droit à la justice fiscale

La CGT propose...

Un système fiscal solidaire, plus juste et plus efficace.

La fiscalité est un puissant moyen pour réduire l'injustice sociale, générer des ressources pour financer des investissements de long terme et répondre aux besoins sociaux et économiques. Elle concerne tous les citoyens. Il est donc indispensable que son contenu réponde aux exigences de la population, à la justice sociale et à l'efficacité économique.

La coordination des outils fiscaux conditionne la construction d'un « modèle social européen » garantissant le développement économique et le progrès social pour l'ensemble des salariés européens.

Redonner à l'impôt sur le revenu toute sa place :

- en réformant son assiette pour l'élargir à tous les revenus financiers et du patrimoine ;
- en lui redonnant une plus grande progressivité, permettant d'envisager la baisse de la fiscalité indirecte injuste ;
- en augmentant le nombre de tranches et le taux d'imposition des tranches supérieures.

Renforcer l'impôt sur la fortune.

Réexaminer l'ensemble des niches fiscales en mettant à plat les « dépenses fiscales » ou « niches fiscales » qui permettent aux contribuables, et notamment les plus fortunés qui peuvent s'offrir les conseils des avocats d'affaires, d'échapper à l'impôt.

Réduire le taux de TVA notamment sur les produits de première nécessité. La TVA est un impôt injuste acquitté par tous les contribuables indépendamment de leur niveau de revenu et de leur capacité contributive.

L'impôt sur les sociétés doit devenir un outil tourné vers l'efficacité économique et la justice sociale. Il doit inciter les entreprises à accroître l'investissement productif, à investir massivement dans la formation et la recherche.

Réformer la fiscalité locale afin de :

- diminuer les charges des ménages à faible revenu ;
- réduire les inégalités territoriales ;

- rendre les entreprises plus responsables vis-à-vis de leurs lieux d'implantation ;
- assurer l'autonomie financière des collectivités en leur donnant notamment les moyens financiers pérennes.

Instaurer des mesures favorisant l'environnement en tenant compte de la faculté contributive des foyers.

Coordonner la fiscalité des pays européens, concernant :

- l'assiette et les taux de l'impôt sur les sociétés ;
- l'imposition des revenus financiers.

Ce qui existe aujourd'hui

Les dépenses publiques bénéficient aux entreprises. Ces dépenses ne peuvent pas être assumées uniquement par les personnes physiques.

Aujourd'hui, 80 % des ressources publiques proviennent de taxes, d'impôts ou de cotisations qui reposent sur les revenus du travail. Seule une minorité de ces prélèvements sont progressifs. Les autres sont injustes car ils ne tiennent pas compte des possibilités financières des contribuables.

Les mesures symboliques de la loi de Finances 2011 sur les

retraites-chapeau ou le coup de rabot des niches fiscales épargnent les détenteurs de capitaux et les hauts revenus.

Le gouvernement a décidé en mai 2011 la suppression du bouclier fiscal et l'allègement de l'impôt sur la fortune.

Cela acte l'échec de cette mesure phare du quinquennat Sarkozy. Pour autant, la philosophie reste la même, réduire la pression fiscale des plus riches.

En effet, en conditionnant la suppression du bouclier fiscal à l'aménagement de l'ISF, le gouvernement réalise un

tour de prestidigitation fiscale. Au bout du compte environ 500 000 contribuables de l'ISF seront exonérés grâce à cette réforme et ceux possédant un patrimoine supérieure à 3 millions d'euros se verront appliqués une moindre progressivité.

S'agissant de l'impôt sur le revenu, l'idée d'une retenue à la source serait un mécanisme coûteux pour la collectivité et donnerait à l'employeur des informations personnelles sur les salariés. De plus, il pourrait aboutir à la fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG.

Les moyens pour y parvenir

Maintenir et renforcer le principe de la progressivité de l'impôt. Ceci veut dire que le niveau de contribution doit augmenter plus que proportionnellement en comparaison au niveau du revenu des contribuables.

Maintenir et renforcer l'impôt sur la fortune.

Les « niches fiscales » doivent correspondre à des politiques publiques de redistribution sociale ou d'incitations d'activités économiques. Toutes les dépenses fiscales non chiffrées et toutes les niches dont l'efficacité n'est pas prouvée doivent être supprimées.

S'agissant de la fiscalité locale

Elaborer de nouveaux critères de péréquation et de dotation au profit des collectivités territoriales en tenant compte des conditions économiques et sociales à tous les échelons territoriaux.

Réviser la valeur locative foncière et moduler la taxe d'habitation en tenant compte des revenus déclarés avant toute exonération.

Moduler les taux de la taxe foncière sur les propriétés bâties en tenant compte de l'usage qui est fait de la propriété.

Pour mettre fin aux dégâts provoqués par la suppression de la taxe professionnelle, établir une fiscalité locale plus efficace sur les entreprises. Il s'agit de tenir compte de la masse salariale et également des équipements utilisés dans

la production ; il s'agit aussi de tenir compte des avoirs financiers des entreprises.

A l'échelon Européen

Nécessité de dégager les moyens de financement nécessaires à la construction de l'Union européenne élargie ; cela passe par la lutte contre le dumping fiscal, les zones franches d'imposition et l'interdiction des paradis fiscaux.

Harmoniser la fiscalité environnementale.

Promouvoir un dispositif de taxation des transac-

tions financières comme le demande la Confédération européenne des syndicats (CES).

Au niveau international, des taxes mondiales dans l'intérêt des peuples

Taxer mondialement les mouvements financiers spéculatifs, comme le revendique désormais la Confédération syndicale internationale (CSI).

Promouvoir une fiscalité environnementale internationale.

Fiche n° 35 : Pôle financier public

La CGT propose...

Un pôle financier public au service de l'intérêt général.

Ce pôle financier public reposerait sur la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public et semi-public exerçant des missions d'intérêt général ;

Il serait placé sous contrôle public et social : responsables des établissements, élus (nationaux et locaux), représentants de la société civile (salariés, associations).

Ce pôle financier public interviendrait notamment dans les domaines suivants :

- soutien au développement des Pme et du tissu économique local ;
- financement du logement social (logement locatif social et accession sociale à la propriété) ;
- politique de la ville ;
- infrastructures de transports ;
- politique industrielle ;
- aide à l'innovation... ;
- contribution au financement des collectivités locales.

Ce qui existe aujourd'hui

Un certain nombre d'institutions financières se sont vues confier par la loi des missions d'intérêt général.

Il s'agit essentiellement de la Banque de France, qui contribue au développement économique non seulement par la gestion de la monnaie, mais également par son rôle très important d'information économique (elle dispose notamment de bases de données sur la plupart des entreprises à partir desquelles elle réalise des diagnostics économiques et financiers qu'elle propose aux entreprises et aux collectivités publiques), de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et de ses filiales, et des anciennes institutions financières spécialisées (Crédit foncier, Agence française de développement...).

A l'instar de l'ensemble de l'économie et dans un contexte de désengagement de l'Etat, ce secteur financier public a été confronté à un puissant mouvement de restructuration et une grande partie de ses entreprises a été privatisée.

Actuellement, hormis la Banque de France, seuls restent publics la Caisse des dépôts et consignations, Oséo (regroupement de la Bd pme, de l'Anvar et de la Sofaris), Ubi-France (Agence française pour le développement international des entreprises) et la Banque postale, née d'une filialisation des services financiers de La Poste.

Principal établissement à statut public, la Caisse des dépôts et consignations a toutefois perdu une partie de

son poids financier du fait de la cession de certaines filiales.

La loi dite de « modernisation de l'économie » du 4 août 2008 a décidé de « banaliser » la distribution du Livret A, qui est désormais distribué par l'ensemble des réseaux bancaires.

Le taux de centralisation du Livret A (et du Livret de développement durable) est fixé à 65 % des montants collectés par les banques. Ce taux correspond au montant que l'ensemble des banques doit reverser à la CDC au titre du financement des logements sociaux et de la politique de la ville.

Les moyens pour y parvenir

La question du financement est cruciale pour un autre type de croissance au service du plein emploi solidaire et du développement humain durable.

Le pôle financier public pourrait jouer un rôle important au service de ces objectifs :

- en répondant à des besoins sociaux fondamentaux comme le logement, la santé ... ;
- en finançant des grands projets d'infrastructures ; par exemple dans le

domaine des transports terrestres notamment ferroviaires ;

- en permettant de financer la relance d'une nouvelle politique industrielle ;
- en soutenant l'aménagement et le développement solidaire des territoires ;
- en soutenant des actions en faveur du développement durable ;
- en présentant une

alternative à des montages financiers comme les Lbo (Leverage Buy Out) dont l'un des objectifs est la prise de contrôle d'une entreprise dans un but spéculatif.

Pour la CGT, l'utilisation de l'épargne populaire, et en particulier le taux de centralisation du Livret A à la CDC, doit répondre à ces différentes priorités.

Il convient de souligner que cette proposition est complémentaire avec celle de fonds pour l'emploi et le développe-

ment solidaire des territoires
(1).

Le pôle financier public tel que défini ci-dessus serait constitué, en fonction des missions confiées et de l'évolution des structures ci-dessous, à partir :

- des établissements suivants : Banque de France, Caisse des dépôts et consignations, la Banque postale, le Crédit Foncier, Oséo, Dexia, Ubi-France, CNP, l'Agence française de développement, ledom, la Coface,
- des institutions suivantes : le Fonds Stratégique d'Investissement, la Société des Participations de l'Etat et la Société de Financement de l'Economie Française,

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

Index alphabétique

Les numéros des fiches sont indiqués : **en rouge** : clé principale, **en vert** : clé annexe.

A	
Accueil (enfants), accueil, accompagnement, orientation	7 - 8 - 9- 15 - 24 4
Accord – convention collective	6 - 17 4
Aides publiques - Allègements - exonérations	5 7 - 28 – 33- 11
Aménagement du territoire	30 - 31 29
Annualisation des salaires, du temps de travail - Modulation	12 - 16 17
Apprentissage - Alternance	15 11
Assurance maladie	21 – 22 9
C	
Carrière (déroulement) - Promotion	6 - 12 4 – 19 - 23 - 33
Chômeurs - Chômage (privé d'emploi, demandeur d'emploi) ...	5 – 8- 9 13 – 21 - 23
Complémentaire - Prévoyance	21 6 – 9 - 17
Conditions de travail - Hygiène - Sécurité - Chsct - Médecine du travail	9 – 10 - 22 4 – 7 – 20 - 30 - 31
Congé parental	4 - 24
Conseiller (du salarié)	18
Constitution - constitutionnel	1 - 30 17
Consultation	6 - 17 – 18 - 20 4
Contrats à durée indéterminée - à temps plein - à durée déterminée - intérimaire - à temps partiel - Cne - contrats aidés	6 - 11 4 - 5 - 8 – 9 - 15 - 17
Contrôle - expertise - évaluation - transparence	1 - 5 - 20 – 21 - 30 - 31 - 32 - 33 3 - 4 - 7 - 21 - 28
Coopération	2 - 5 30 - 31 - 33
Croissance	5
Culture	25 15 - 30 - 31
D	
Décentralisation - Déconcentration	30

D	
Déchets	31
Défense - défenseur (juridique)	18
Démocratie - Démocratie sociale	17 - 18 - 21 - 25 - 30 - 31 2 - 6 - 20 - 22 - 27 - 28 - 29 - 33
Dérogation - dérogatoire	17 15
Développement - Développement durable	Préambule - 5 - 31 28 - 29 - 35
Dignité	1 - 18 - 23
Directives -règlement - convention- résolution - charte	1 - 2 - 3 - 17 - 30 - 31 4 - 11 - 13
Discrimination – non-discrimination	1 - 3 18 - 19 - 22
Donneurs d'ordre - sous-traitants	10 5 - 7 - 17 - 20 - 26 - 32
Droit d'alerte	7 - 20 - 31
Droit et liberté des salariés : d'information, d'intervention, d'expression, droit de refus, d'être électeur, éligible, etc.	7 - 10 - 17 - 18 - 19 - 20 5 - 21 - 32 - 33
Droit et liberté de se syndiquer	8 - 9 - 16 - 17 - 18
Droit et liberté de l'organisation syndicale	7 - 8 - 10 - 19 7 - 15 - 19 - 21 - 30
Droit à la représentation collective (Irp) des élus mandatés (DP, CE, Cce, comité de groupe, comité d'entreprise européen, conseil d'administration et de surveillance)	10 - 11 - 21 5 - 7 - 15 - 19 - 25 - 26 - 27 - 30 - 32 - 33
Droits individuels - droits collectifs	3 - 6 2 - 10 - 11 - 15 - 17 - 18 - 19
Droits fondamentaux - normes internationales	1 - 3 - 4 - 29 - 30 - 31
E	
Eau – Energie	31
Education - école - éducation permanente - scolarité	15 4 - 6 - 14 - 24 - 25 - 27 - 30 - 33
Egalité - égalité d'accès, de traitement	3 - 4 - 10 6 - 12 - 14 - 18 - 22 - 23 - 26 - 28 - 29 - 30 - 31
Élections (professionnelles)	17 - 18 - 20
Emploi - Plein emploi - embauche	5 - 6 - 7 - 8 1 - 3 - 4 - 9 - 10 - 15 - 16 - 17 - 20 - 30 - 32 - 35
Environnement (ale)	31 22 - 29 - 32 - 34
Europe - Union européenne	1 5 - 6 - 10 - 13 - 16 - 17 - 18 - 27 - 30 - 31 - 33 - 34
F	
Famille	24 4 - 21 - 26

<p>F</p> <p>Femmes - égalité femmes / hommes</p> <p>Financement (protection sociale, fonds pour l'emploi, formation, chômage, etc.)</p> <p>Fiscalité</p> <p>Formation professionnelle initiale et continue - éducation permanente</p> <p>Forêt</p> <p>Formation syndicale</p>	<p>4</p> <p>3 - 5 - 15 - 22 - 24</p> <p>5 - 7 - 9 - 15 - 21 - 28 - 33</p> <p>23 - 24 - 26 - 27 - 28 - 29 - 34 - 35</p> <p>34</p> <p>5 - 19 - 24 - 28 - 31</p> <p>15</p> <p>4 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 14 - 16 - 17 - 20 - 30 - 33 - 34</p> <p>31</p> <p>15 - 19</p>
<p>G</p> <p>Garanties collectives (collectivement)</p> <p>Grève (droit de grève)</p> <p>Grossesse - lvg - Contraception - procréation assistée</p>	<p>6 - 17</p> <p>7</p> <p>1 - 18</p> <p>22</p> <p>21</p>
<p>H</p> <p>Handicap – situation de handicap - autonomie, perte d'autonomie</p> <p>Harcèlement (violences, violences sexuelles)</p> <p>Heures supplémentaires</p> <p>Hiérarchie des normes - ordre public social - principe de faveur</p>	<p>22 - 3</p> <p>7 - 8 - 15 - 21 - 23 - 24 - 26 - 27 - 28 - 29</p> <p>4 - 18</p> <p>16</p> <p>12 - 16</p> <p>6 - 17</p> <p>15</p>
<p>I</p> <p>Indemnisation du chômage</p> <p>Indexation (indice)</p> <p>Individualisation - intéressement - participation - épargne salariale</p> <p>Industrie - politique, développement, emploi industriel</p> <p>Insertion</p> <p>Inspection du travail</p> <p>International - mondial - transnational - mondialisation</p>	<p>9</p> <p>21</p> <p>12</p> <p>23 - 24</p> <p>10</p> <p>21</p> <p>5</p> <p>33 - 35</p> <p>8</p> <p>7</p> <p>17</p> <p>20</p> <p>1 - 2 - 31</p> <p>5 - 13 - 20 - 32 - 34</p>
<p>J</p> <p>Justice - action en justice - juge - Prud'hommes</p>	<p>3 - 6 - 18</p> <p>2 - 30</p>
<p>L</p> <p>Licenciement (suppression d'emploi, de postes)</p> <p>Logement</p> <p>Lois - législatif - droit - Code du travail - décrets, etc.</p>	<p>7</p> <p>5 - 9</p> <p>28</p> <p>8 - 10 - 30 - 35</p> <p>3 - 6 - 17 - 32</p> <p>7 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 20 - 28 - 34</p>

<p>M</p> <p>Maternité</p> <p>Médicament</p> <p>Mer</p> <p>Mixité</p>	<p>21</p> <p>4 - 16 - 23</p> <p>22 - 31</p> <p>31</p> <p>4 - 15</p>
<p>N</p> <p>Négociations - conventions collectives - accords - garanties collectives, etc.</p> <p>Niveau de vie</p> <p>Normes fondamentales sociales, environnementales, etc.</p> <p>Nouveau statut du travail salarié</p>	<p>1 - 6 - 17</p> <p>3 - 4 - 8 - 12 - 14 - 15 - 16 - 18 - 20 - 22</p> <p>12</p> <p>1 - 30</p> <p>Préambule - 6</p> <p>4 - 7 - 8 - 11</p>
<p>O</p> <p>Obligations de l'employeur</p> <p>Offre valable d'emploi</p> <p>Opposable (droit)</p> <p>Ordre public social</p>	<p>17</p> <p>3 - 4 - 5 - 7 - 12 - 21 - 32</p> <p>9</p> <p>6</p> <p>17</p>
<p>P</p> <p>Paix et sécurité</p> <p>Pauvreté - misère – salarié-e pauvre</p> <p>Pluri compétence</p> <p>Pme - Tpe - rapport grandes et petites entreprises</p> <p>Pôle de compétitivité</p> <p>Pôle financier public</p> <p>Pouvoir d'achat</p> <p>Prévention</p> <p>Protection des salariés, syndiqués, représentants.</p> <p>Protection sociale</p> <p>Principe de faveur</p>	<p>2 - 31</p> <p>6</p> <p>1 - 2 - 4 - 24 - 31</p> <p>14</p> <p>10 - 32 - 35</p> <p>10 - 15 - 17 - 20 - 26</p> <p>33</p> <p>35</p> <p>6</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>2 - 21 - 22 - 31</p> <p>17 - 18 - 19 - 20</p> <p>21</p> <p>1 - 6 - 11 - 20</p> <p>6 - 17</p>
<p>Q</p> <p>Qualification - compétence - expérience - reconnaissance - certification (grilles de classifications et de salaires)</p>	<p>12 - 13 - 14</p> <p>4 - 5 - 6 - 9 - 10 - 15 - 17 - 33</p>
<p>R</p> <p>Recherche - développement – innovation – investissement</p>	<p>33</p> <p>5 - 15 - 22 - 25 - 27 - 34 - 35</p>

R	
Reclassement	7 - 8 - 9
Recours suspensif	6 - 18 - 20
Réforme (institutions internationales)	1 - 2
Rémunération	10 8 - 9 - 10 - 15 - 16 - 23
Réparation	22
Représentativité	17 18 - 20 - 21
Responsabilité des entreprises	5 - 10 - 31 - 32 1 - 7 - 34
Retraite - retraité(e)s	21 - 23 4 - 6 - 12 - 13 - 17
Rupture conventionnelle	9 7
S	
Saisonnalité (saisonniers)	11
Sanction - contrainte - contraignant	1 - 3 - 4 - 5 - 10 - 22 - 31 - 32
Salaire - rémunération - traitement - salaires minima (salaire direct, salaire socialisé) - Smic	12 - 13 - 14 1 - 6 - 8 - 9 - 10 - 15 - 17 - 20 - 23
Santé - soins - santé au travail	21 - 22 3 - 4 - 6 - 8 - 16 - 17 - 23 - 30 - 31
Sécurité sociale	21 12
Sécurité sociale professionnelle	7 1 - 6 - 8 - 9 - 11
Services publics - intervention publique	6 - 30 - 31 7 - 15 - 22 - 24 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33 - 35
Solidarité (solidaire)	5 - 21 - 30 - 31 - 34 6 - 22 - 23 - 24 - 29
Sport - pratiques sportives	27 15
Sous-traitant	10 5 - 7
Statut du travail salarié	Préambule - 6 5 - 7 - 8 - 11
Subordination (lien de)	6 - 17
T	
Temps de travail : réduction - organisation - aménagement - annualisation - modulation - temps de repos - congés, etc.	16 6 - 9 - 10 - 15 - 18 - 19
Temps partiel	6 - 16 4 - 12 - 13 - 15
Temps sociaux (vie privée, ...)	4 - 16 6
Territoire - territorialité - bassin d'emploi, de vie - localité - département - région	5 - 30 7 - 11 - 15 - 17 - 20 - 22 - 27 - 28 - 29 - 33 - 34 - 35

T Transférable - transférabilité (des droits) Transports Travail : contenu - conditions - organisation - travaux pénibles dangereux, insalubres Travail décent Travail posté, de nuit, du dimanche	6 15 29 30 - 31 - 35 5 - 6 - 16 - 22 - 23 4 - 20 1 30 16
V Vacances Validation des acquis de l'expérience (Vae)	 26 14 - 15 6 - 7 - 8