

# LE BULLETIN

N°2 2006



Pour un syndicalisme de proximité, solidaire et à l'écoute des salarié-e-s

Page 2 et 3 : **UN NOUVEAU STATUT  
DU TRAVAIL SALARIE ?**

Page 4 : **Le mythe de la FLEX'SECURITE !**

## Après le CPE... *une victoire qui en appelle d'autres.*

C'est un authentique succès de l'action syndicale unitaire et de la mobilisation des étudiants, des lycéens, des salariés de toutes générations.

Cette victoire donne confiance pour trouver des solutions positives aux problèmes de la précarité, de l'emploi des jeunes et de toutes les catégories de salariés.

Cette victoire donne confiance dans l'utilité et l'efficacité du syndicalisme dès lors qu'il mène une action unie pour défendre les intérêts des salariés.

Cette victoire appelle des suites, dans les entreprises, dans les branches professionnelles, dans les territoires au niveau national pour transformer l'essai :

- en mettant fin au Contrat nouvelle embauche (Cne) en le remplaçant par des Cdi et refuser toute embauche en Cne dans les entreprises de moins de vingt salariés,
- en requalifiant les Cdd et contrats intérim en Cdi,
- en transformant les temps partiels imposés en temps pleins,
- en combattant l'embauche des seniors dans des contrats précaires.

C'est tout le sens que la Cgt donne à son projet de **nouveau statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle pour lutter contre la précarité et l'insécurité sociale. Cela implique de conquérir : le droit à l'emploi stable et à temps plein, les droits liés à la personne du salarié et opposable à tout employeur, des droits garantis à tous sans discrimination, le droit à une Sécurité sociale professionnelle.**

La Cgt appelle les salariés à poursuivre la mobilisation à tous les niveaux, sous des formes diverses, dans l'unité la plus large, pour obtenir l'ouverture de négociations sociales sur toutes les revendications posées afin de gagner de nouvelles conquêtes sociales.

Cette période a montré combien il est urgent dans ce pays de faire valoir la parole des salariés, des étudiants et des lycéens.

Aujourd'hui, pour conforter cette victoire contre le Cpe et pour des prolongements dans les entreprises et dans le pays afin de permettre de faire reculer la précarité et imposer des avancées sociales, nous vous invitons à participer au renforcement d'un syndicalisme offensif, unitaire et démocratique en vous syndiquant à la Cgt.



**ET UN, ET DEUX,  
ET TROIS MILLIONS...**



# UN NOUVEAU STATUT

EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI

## Stop à la précarité

Pour lutter contre la précarité dans les relations du travail, la CGT revendique un nouveau statut du travail salarié. Cette proposition conjugue un socle élevé de garanties interprofessionnelles avec des droits attachés à la personne du salarié, cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre. Elle se structure autour de quatre thèmes :

- Le droit à l'emploi stable et à plein-temps. Le CDI doit redevenir la norme avec des garanties renforcées ;
- Le droit à la poursuite et à la progression des droits tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'employeur, droit à la progression du salaire et de la qualification, à la formation professionnelle continue, à la protection sociale et à la retraite, au droit syndical, etc. ;
- Un droit à l'égalité et à la non-discrimination : les droits doivent être garantis au plan interprofessionnel et ne plus dépendre comme actuellement du lien avec l'employeur, ce qui crée de fortes inégalités selon la taille des entreprises, les branches, mais aussi le sexe ou les origines des salariés ;
- **Le droit à une sécurité sociale professionnelle : la suppression de l'emploi ne doit plus se traduire par la rupture du contrat de travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi doté d'un niveau de salaire identique à celui qui a été perdu. Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi sont mises à contribution pour assurer l'effectivité de ce droit.**

## Nouvelle situation économique...

Le statut actuel du salarié est défini dans le Code du Travail. Il s'est construit depuis un siècle, sous la pression des travailleurs, par la lutte et la négociation, avec les grandes étapes des accords de Matignon en 1936, du programme du Conseil National de la Résistance à la Libération et des accords de Grenelle en 1968. Ils ont permis de donner aux salariés des garanties face aux employeurs, dans le contexte économique de l'époque.

On nous dit que les temps ont changé : évolutions techniques, informatiques, culturelles, économiques, politiques. Pour le MEDEF, il faut raisonner au plan européen, prendre en compte la mondialisation de l'économie, permettre la flexibilité de l'emploi. Pour les travailleurs, cela signifie souvent temps partiel forcé, précarité, sous-traitance, délocalisation, chômage.



## De l'argent pour les salaires

- Rehausser les minima dans les branches au niveau du Smic : le gouvernement doit inciter activement le patronat à relancer les négociations, bloquées depuis plusieurs années, en convoquant les commissions paritaires partout où c'est nécessaire. Il doit menacer de légiférer, le cas échéant, pour qu'aucun minima conventionnel ne soit inférieur au Smic.
- Encourager l'augmentation des salaires dans les entreprises : plus de 23 milliards d'euros (153 milliards depuis 1990) d'allègements de cotisations patronales sont accordés chaque année aux entreprises sans aucune contrepartie. La CGT milite pour une réforme globale de l'assiette des cotisations sociales patronales, mais dans l'immédiat le versement de l'argent public aux entreprises devrait tenir compte de leur politique salariale et d'emploi.
- Augmentation significative du Smic à 1 500 € : cela permettrait de faire progresser immédiatement le pouvoir d'achat de plusieurs millions de salariés (et notamment des plus précaires) . Une augmentation du SMIC entraînerait une augmentation de tous les salaires et relancerait l'économie.
- Pénaliser les employeurs qui abusent de la précarité : en créant des dispositifs pour dissuader ceux qui recourent abusivement aux contrats précaires et au travail à temps partiel imposé. Il faut revoir les relations entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants afin de rendre les groupes responsables des politiques salariales et d'emplois menés dans les entreprises sous-traitantes.



# DU TRAVAIL SALARIE ?

EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI - EMPLOI

## ...Besoin d'un Nouveau Statut du Travail Salarie.

L'immobilisme n'est jamais la solution. La situation n'est certes pas la même que dans les années 60. Comment protéger les salariés de la sous-traitance de la même façon que ceux du "donneur d'ordres", de la maison-mère ? C'est absolument nécessaire pour éviter le nivellement par le bas que prône les patrons en jouant les salariés de notre pays les uns contre les autres, voire les salariés d'ici contre les salariés d'ailleurs, avec à court terme la casse de tous les acquis collectifs.

C'est pour tout cela que la CGT revendique un nouveau statut du travail salarié. Celui-ci impliquerait que chaque salarié bénéficie d'un certain nombre de droits tout au long de sa vie professionnelle et attachés à la personne du salarié.

## La Pénibilité

Définition de la pénibilité du travail : toute exposition à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé (efforts physiques, environnement agressif, rythmes de travail, travail dans le bâtiment et les travaux publics...).

- Droit à la retraite anticipée : un trimestre d'anticipation et de bonification au minimum par année d'exposition.
- Cette mesure de réparation doit être, en premier lieu, financée par l'entreprise responsable des mauvaises conditions de travail pour enclencher une dynamique de prévention. Une mutualisation de l'effort financier peut être envisagée pour impliquer les donneurs d'ordres. La question d'un financement public doit être également abordée.
- L'accord est normatif, c'est-à-dire que les branches professionnelles et les entreprises ne peuvent pas se soustraire à l'application de ses dispositions.

## La santé au travail

- Réorganiser le contenu du travail : les conditions de travail doivent s'adapter aux besoins des salariés âgés et non l'inverse. Il faut s'appuyer sur les compétences des salariés âgés plutôt que de les nier. Les CE et CHSCT pourraient jouer un rôle particulier pour faire évoluer les postes de travail.
- Le droit à une formation qualifiante : celle-ci doit intervenir entre l'âge de 40 et 50 ans pour être mieux à même de garantir l'emploi des salariés jusqu'à l'âge de la retraite.
- Preretraites progressives.

## De nouveaux droits pour les privés d'emploi

Les propositions de la CGT s'articulent autour de quatre axes :

- Précarité : modulation des cotisations sociales patronales de manière à pénaliser les employeurs qui recourent abusivement à la précarité du travail (CDD, intérim, temps partiel).
- Accompagnement du demandeur d'emploi : prise en charge totale des frais induits par la recherche d'emploi en lien avec l'ANPE ; rétablissement des aides matérielles dans le cadre du Fond social ; droit de recours du chômeur en commission paritaire pour les décisions le concernant ; droit à la formation qualifiante avec prise en charge des frais induits ; création d'un pôle public de placement, de formation et d'indemnisation afin de rétablir l'unicité de traitement.
- Indemnisation : une allocation de chômage égale à 80% du salaire brut antérieur pour chaque privé d'emploi et à 80% du Smic pour les primo demandeurs d'emploi ; mise en place d'une commission de contrôle des "admissions en non-valeur" des cotisations patronales non payées : prise en charge par l'Assedic des cotisations à la caisse de retraite complémentaire.
- Responsabilité sociale des entreprises : les employeurs licenciant dans le cadre des délocalisations ou dégageant simultanément des substantiels bénéfices doivent supporter le coût de l'allocation-chômage. Quand le licenciement "sans cause réelle et sérieuse" est avéré, l'entreprise rembourse les allocations de chômage à l'Assedic.





# Le mythe de la FLEX'SECURITE !

## Danemark, Français, si vous saviez...

Par Bjarke Moller, journaliste au quotidien *Information* \*

Au premier coup d'œil, le modèle danois laisse une impression favorable. Ce petit pays du Nord possède l'un des États-providence les mieux développés et les plus chers au monde; son taux de chômage est l'un des plus faibles d'Europe [...]. Officiellement, le chômage est de 5,9 % au Danemark contre 10,2 % en France. Mais un Danois sur quatre en âge de travailler (880 000 personnes) est exclu du marché du travail et entretenu toute l'année par l'État. Ce chiffre est à peu près constant depuis vingt ans. Certes, il n'y a que 163 000 chômeurs, mais c'est sans compter tous ceux qui, par la magie des chiffres, ne sont pas pris en compte dans les statistiques du chômage. À ceux-ci il faut ajouter plus de 250 000 préretraités, parfois jeunes, et autant de personnes bénéficiant d'allocations diverses, de prestations maladie, de programmes de réinsertion ou qui ont été placées dans un programme d'emploi de l'État. Enfin, près de 200 000 salariés âgés ont délibérément choisi de prendre une retraite anticipée.

«Entre 500 000 et 600 000 Danois aimeraient travailler mais ne le peuvent pas. La France ne peut pas

prendre pour modèle notre capacité à intégrer les exclus dans le marché du travail, affirme Jon Kvist, chercheur à l'Institut de recherche sociale. Le marché du travail danois est en fait assez rude. Nous sommes juste après les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et la Grande-Bretagne en matière de précarité de l'emploi et de règles de licenciement. Mais, à la différence des pays anglosaxons, dans la «flexsécurité» danoise, l'État-providence est toujours là pour subvenir aux besoins des exclus et des personnes qui sont au bout du rouleau »[...]. « Nous n'avons guère les moyens de financer le niveau actuel des prestations sociales à long terme, affirme Jorgen Rosted, directeur d'une unité de recherche au ministère de l'Économie et de l'Emploi. La politique active de l'emploi a été mise en place pour aider les entreprises productrices et exportatrices, mais avec les externalisations cette politique n'a plus vraiment de raison d'être. Il est inutile de former des gens pour des emplois qui sont en voie de disparition»[...].

\*Extrait d'un article paru dans ce quotidien en juin 2005.

- 5 millions d'habitants.
  - 1/3 des salariés changent d'emplois tous les ans.
  - Taux de chômage 5,9% !
- 180 000 salariés dit "inadaptable" ne sont pas comptabilisés dans ce chiffre ce qui ferait 14% de chômage.**

## Angleterre, taux de chômage environ 5%. Il y a un truc.

Seuls les chômeurs indemnisés sont décomptés dans ces statistiques. Or les conditions pour bénéficier d'une allocation sont nettement plus restrictives de l'autre côté de la Manche que sur le continent (France et Allemagne notamment). Et la sortie du système, pour le travailleur britannique, est encore plus rapide que pour les anciens "recalculés" français : après 6 mois, tout ces "sans emplois" sont, sans pitié, éjectés de l'assurance-chômage, donc des fichiers. En France, la durée d'indemnisation est entre 7 et 42 mois.

### Alors combien le taux de chômage ?

La moitié des salariés se contentent d'un emploi précaire, et 12,8 % de personnes végètent au-dessous du seuil de pauvreté (contre 5,9 % dans l'Allemagne réunifiée).

L'exploitation des enfants prend des allures de sport national. Selon le Bureau international du travail, 36 % des écoliers britanniques travaillent, avant 7 heures ou après 19 heures, dans la plus totale illégalité. 3 millions de petits Britanniques vivent sous ce seuil de pauvreté.

Il ne manque que quelques touches à ce coquet tableau : services publics à la dérive et système de santé exsangue.



Pour un syndicalisme de conquête et solidaire, je me syndique à



Je souhaite un rendez-vous de contact  Je me syndique

NOM : .....PRENOM : .....AGE : .....TEL : .....

ADRESSE : .....

Email : .....ENTREPRISE : .....

Fax : 01 55 84 41 09 Email : [ul-saintdenis-cgt@wanadoo.fr](mailto:ul-saintdenis-cgt@wanadoo.fr)

**Tél : 01 55 84 41 13/14**

Bulletin à retourner à l'Union Locale CGT 9/11 rue Génin 93200 Sain-Denis