



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°84 du 22 décembre 2006

SOMMAIRE

**Le nouveau statut du travail salarié
Et de la sécurité sociale professionnelle**

Introduction au débat sur : « Le nouveau statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle »

(Inspiré du compte rendu du 48^e congrès).

La CGT place la démocratie et notamment la démocratie sociale au cœur de ses ambitions de conquêtes. Qu'il s'agisse de l'exigence de l'extension du droit syndical, d'un réel droit de négociation pour un nombre important de salariés, d'un développement des services publics s'appuyant sur des droits supplémentaires pour les salariés et usagers, de la nécessité de faire évoluer le paritarisme de gestion, la démocratie sociale ne peut rester en l'état, cet enjeu central exige des transformations profondes.

Aussi la CGT propose, à l'issue des travaux de son 48^e congrès, de gagner le droit fondamental au travail, en d'autres termes : faire reculer tout ce qui porte préjudice au salarié dans la relation qu'il a avec le travail et face à l'employeur, et placer le travail au cœur de la société, pour que celui-ci soit force d'avancées sociales et de conquêtes pour les salariés.

Au gré des luttes, s'est construit en France un droit du travail fait de strates successives constituant un véritable patrimoine pour les salariés. Néanmoins ce droit du travail reste le droit d'un travail subordonné qui entérine une vision « étriquée » du travail et l'empêche d'aller au-delà de l'encadrement de la contrainte et de la subordination à l'employeur.

En effet, le droit du travail, les garanties collectives, les statuts ne permettent pas à eux seuls de juguler l'explosion de la précarité, de la flexibilité et l'insécurité au travail qui minent notre société.

Aussi, le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle donnent du sens à notre vision émancipatrice du travail. Concrétiser le droit au travail pour tous et toutes, l'asseoir sur un système de droits qui le valorisent et le sécurisent, gagner des droits démocratiques sur les stratégies de gestion, sont autant de conditions pour transformer le travail, son contenu, les conditions de son exercice.

Notre objectif est de gagner plus de droits individuels pour tous les salariés dans un cadre solidaire.

Avec la sécurité sociale professionnelle, nous voulons protéger le salarié de toutes situations de rupture de son intégration professionnelle. Cela nécessite, bien sûr, de mener une action résolue contre les licenciements liés aux restructurations, mais également de construire avec les salariés les droits et moyens d'intervenir sur leur travail et les richesses qu'il crée.

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle nécessitent une réforme profonde du mode de contribution sociale des entreprises mais également du rôle et du fonctionnement des services publics qui doivent permettre de maîtriser la gestion d'intérêts collectifs et de satisfaire les besoins sociaux fondamentaux.

Car au constat que la propriété publique ne met pas fin au dessaisissement des citoyens sur les choix des entreprises publiques, cela pose la question fondamentale d'une maîtrise collective, d'une appropriation publique et sociale par les citoyens et des salariés.

Aussi nous devons continuer à lutter pour la défense et l'amélioration du code du travail, du CDI et des conventions collectives, car notre problématique ne saurait se résumer à la seule défense des acquis.

De la même manière, droits collectifs et individuels ne peuvent s'opposer, car lorsqu'une législation favorable aux salariés est établie, elle profite à chacun individuellement, qu'il soit syndiqué ou non.

Le 48^e congrès de la CGT s'est prononcé favorablement pour la référence au nouveau statut du travail salarié et pour le droit d'intervention des salariés dans les choix de gestion des entreprises.

Extrait des résolutions de notre dernier congrès :

Etre à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte.

On oppose souvent deux visions du syndicalisme. A un syndicalisme moderne qui s'adapterait au monde réel s'opposerait un syndicalisme archaïque qui s'arque bouterait sur ses acquis. Cette présentation n'est pas seulement simplificatrice, elle vise aussi à décrédibiliser ceux qui se battent. Faire des propositions, pour le SNTRS-CGT, ce n'est pas négocier le poids des chaînes quand le patronat aura décidé de rétablir l'esclavage, c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Pour être très concret, est ce que le syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes autrement que sous le seul aspect de la défense des conditions de travail ? Pour le SNTRS, la réponse est oui. Il ne s'agit pas bien entendu de choisir, à titre syndical le meilleur candidat à l'académie des sciences, mais d'intervenir sur les champs scientifiques. C'est ce que nous faisons quand nous nous battons pour un aménagement du territoire équilibré ou pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations et pour le développement des connaissances. Mais pour gagner ces combats, la meilleure façon est de ne pas être pris de court et d'élaborer des propositions s'appuyant sur les revendications des personnels, que l'on devra populariser pour les faire partager. Il en va de même avec tout ce qui concerne les droits des travailleurs. La notion de sécurité sociale professionnelle avancée par la CGT peut rendre aux salariés la capacité de maîtriser leur vie, dans une période où l'incertitude se généralise. Il faut que chaque salarié puisse alterner périodes de travail et de formation, sans être à la merci d'une faillite d'entreprise. C'est un problème qui concerne la société dans son ensemble. C'est en organisant le débat et la réflexion de façon collective que nous pourrons retrouver notre capacité de contrer l'hégémonie de la pensée néo libérale. Cette proposition ne s'oppose pas à la défense des acquis du Code du travail. Elle vise à aller plus loin.

Le congrès n'a pu aller au bout du débat sur deux thèmes importants :

- *L'action sociale.*
- *La sécurité sociale professionnelle.*

Pour le premier thème il s'agit essentiellement un manque de temps pour débattre et décider de bonne façon.

Pour le second il s'agit d'un manque d'information des délégués pour leur permettre se prononcer valablement sur cette question qui dépasse notre cadre d'activité.

Aussi le congrès a décidé, unanimement, de ne pas trancher et de permettre la poursuite du débat sur ces deux questions dans les sections du syndicat pour préparer des décisions en Conseil syndical national. Il s'agira alors d'apporter des améliorations au document d'orientation et au document revendicatif.

- *Sur l'action sociale le Conseil syndical national sera réuni le 22 juin 2006. Il sera précédé d'une journée d'études.*

Sur la sécurité sociale professionnelle le Conseil syndical sera réuni en fin de l'année 2006.

Amendement proposé par notre syndicat pour le 48^{ème} congrès confédéral.

II-22bis Ajouter : « Dans l'immédiat prenant en compte le fait que 6 chômeurs sur 10 ne sont pas indemnisés, la CGT fait de l'indemnisation de tous les chômeurs, une priorité immédiate de son action. Les cotisations patronales doivent être augmentées, leur assiette revue et toute exonération interdite, afin de permettre à l'UNEDIC de faire face à la charge supplémentaire ».

Extrait du document d'orientation préparant au 48^e congrès confédéral.

II-12 Statut du travail salarié : l'ambition de la CGT de changer le travail

II-13 Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont des dimensions inséparables de la démocratie sociale. Ensemble, elles garantissent et pérennisent l'autonomie et l'émancipation des salariés à l'opposé de la domination que traduit le lien de subordination.

II-14 Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises ou les sites, la branche professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé.

II-15 Cet ensemble commun de garanties individuelles et collectives est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante d'un projet d'émancipation. C'est le fondement du nouveau statut du travail salarié. Il est nécessaire pour consolider les conventions collectives et les statuts existants.

II-16 Pour des droits individuels transférables

II-17 Le statut du travail salarié doit garantir le droit à l'emploi stable et/ou statutaire, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la progression des qualifications et des salaires, la conciliation entre vie privée et professionnelle, l'intégrité physique, mentale, et la santé, la retraite solidaire, une véritable démocratie sociale.

II-18 Le droit à la formation rémunérée comme temps de travail effectif, transférable d'une entreprise à une autre, doit déboucher sur une validation de qualifications, s'intégrer dans une progression de carrière.

II-19 Le statut du travail salarié doit aussi donner la possibilité de changer d'entreprise, de métier, de branche, de région, pour accéder à un emploi de niveau au moins égal, garantissant la progression de carrière.

II-20 A partir de ces principes, en s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés, nous entendons élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, sites, bassins d'emploi, dans les branches professionnelles : niveau du salaire minimal, temps de travail, grilles de rémunérations...

II-21 Pour la sécurité sociale professionnelle

II-22 Il s'agit de conquérir une sécurité sociale professionnelle pour les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations, ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. Le salarié doit pouvoir s'engager dans un effort de formation.

II-23 Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution, la solidarité organisée entre les branches, au travers de la mise en place d'un fonds mutualisé.

II-24 La réorientation des fonds publics en faveur de l'emploi complète ce dispositif.

Document d'orientation du 48^{ème} Congrès amendé

2P012 *Nouveau statut* du travail salarié : l'ambition de la Cgt de changer le travail

2P013 Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont des dimensions inséparables de la démocratie sociale. Ensemble, elles garantissent et pérennisent l'autonomie et l'émancipation des salariés à l'opposé de la domination que traduit le lien de subordination.

2P014 Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises et les sites, la branche professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé.

2P015 *Un* ensemble commun de garanties individuelles et collectives est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante d'un Page 2 sur 18 projet d'émancipation. C'est le fondement du nouveau statut du travail salarié. Il est nécessaire pour consolider les conventions collectives et les statuts existants.

2P015bis Le salaire est une dimension structurante du nouveau statut du travail salarié. Il doit garantir à tout salarié les moyens nécessaires à son existence. Il doit être fondé sur la qualification (expérience,

diplômes et formations), garantie par une grille salariale. Les salariés doivent bénéficier d'augmentations régulières correspondant à la reconnaissance de l'apport de l'ensemble des salariés aux richesses créées et leur permettant de bénéficier du progrès économique général. Le SMIC doit correspondre au minimum nécessaire pour satisfaire l'ensemble des besoins indispensables à une vie digne ; aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur. Aucune mesure individuelle ou collective de type - intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié, épargne retraite - ne doit se substituer au salaire.

2P015ter La cotisation, salaire socialisé, est la base financière de la protection sociale. Une réelle gestion par leurs représentants permettrait aux salariés de mieux peser sur l'utilisation des richesses produites par leur travail. La cotisation, dite « patronale », sur les salaires doit être différenciée en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée, augmentée pour les entreprises qui précarisent et réduisent l'emploi, et prendre en compte les revenus du capital

2P016 Pour des droits individuels transférables

2P017 Le statut du travail salarié doit garantir le droit à l'emploi stable et/ou statutaire, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la progression des qualifications et des salaires, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'intégrité physique, mentale, et la santé, la retraite solidaire, une véritable démocratie sociale *et culturelle*.

2P018 Le droit à la formation rémunérée comme temps de travail effectif, transférable d'une entreprise à une autre, doit déboucher sur une validation de qualifications, s'intégrer dans une progression de carrière.

2P019 Le *nouveau* statut du travail salarié doit aussi donner la possibilité de changer d'entreprise, de métier, de branche, de région, pour accéder à un emploi de niveau au moins égal, garantissant la progression de carrière *quelles qu'en soient les raisons (volonté du salarié, nécessité de l'entreprise...)*.

2P020 A partir de ces principes, en s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés, nous entendons élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, sites, bassins d'emploi, dans les branches professionnelles : niveau du salaire minimal, temps de travail, grilles de rémunérations...

2P021 Pour la sécurité sociale professionnelle

2P022 Il s'agit de conquérir une sécurité sociale professionnelle pour que les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations, ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent. *Cela doit permettre au salarié de Page 3 sur 18 bénéficier de toutes les conditions financières, matérielles, de disponibilité de temps, lui permettant de s'engager dans la formation de son choix.*

2P022bis La lutte pour la Sécurité sociale professionnelle doit s'appuyer résolument sur l'action contre les licenciements liés aux restructurations capitalistes, contre la précarité et en particulier la multiplication des statuts précaires.

2P023 Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution, la solidarité organisée entre les branches, au travers de la mise en place d'un fonds mutualisé.

2P024 La réorientation des fonds publics en faveur de l'emploi complète ce dispositif.

Contribution au débat de Philippe BOUYRIES, le 18 décembre 2006

"Sécurité sociale professionnelle", "nouveau statut du travail salarié"¹. Qu'en est-il ?

Tout d'abord, notons que ces deux notions ont la particularité d'avoir été inventées "en haut" de l'organisation confédérale. Elles ne résultent pas de la convergence de revendications de la base, comme, par exemple, 37,5 annuités pour la retraite à taux plein à 75%, revendication omniprésente dans les manifestations de masse pour défendre les retraites.

Elles répondent à une affirmation mille fois répétée par la Commission européenne (rapport Supiot), le Commissariat au plan (rapport Boissonnat²), etc. : l'emploi à vie doit être oublié, place à des parcours professionnels diversifiés où se succèdent des périodes d'emploi, de chômage, de formation, de bénévolat, etc.

¹ Pour faire court dans cette contribution, respectivement SSP et NSTS.

Il s'agit donc d'une affaire sérieuse : est-ce la fin du contrat de travail pour lui substituer un contrat d'activités variées ? Mais ce contrat, avec qui le salarié (comment l'appeler puisqu'il ne le serait plus ? L'individu alors ?) le passerait-il ?

Le ministre Borloo, fin 2004, en présentant son projet de loi "de cohésion sociale", déclarait : *"Il faut substituer à la notion de salariat celle de sécurité sociale professionnelle"*. Sarkozy s'exprimait dans La Tribune du 12/12/05 : *"Alors que les parcours professionnels sont discontinus et marqués par des périodes de chômage plus ou moins longues, par des reconversions et l'acquisition de compétences nouvelles, il convient que les protections soient attachées aux salariés et non aux emplois qu'ils occupent. La CGT et la CFDT le réclament depuis longtemps à juste titre"*.

Quand on voit Sarkozy défendre la proposition de "Sécurité sociale professionnelle" faite par la CGT, quand on voit la CFDT la reprendre avec l'étiquette "sécurisation des parcours professionnels³", la CFTC avec le "statut du travailleur", ne sommes-nous pas conduits à faire un examen critique ?

Le collectif confédéral sur le NSTS et la SSP indique dans une note du 19/05/06 : *"Quelles clauses individualisant les droits ? Comment intégrer les droits individuels ? (...) Concevoir le contrat de travail comme le point d'équilibre entre droits attachés à la personne et les garanties collectives ? (...) La question du lien de subordination : l'objectif de la CGT est de dépasser ce lien de subordination."* Le lien de subordination ? C'est la reconnaissance de l'inégalité entre salariés et employeurs dans la société capitaliste reposant sur la propriété des moyens de production et d'échange et l'exploitation de l'homme (salarié, vendant sa force de travail) par l'homme (propriétaire de l'entreprise). Comment pourrait-il y avoir cohabitation de clauses individualisant les droits avec les garanties collectives ? Tout le combat du mouvement ouvrier depuis plus d'un siècle et demi a été de faire reconnaître des droits collectifs protecteurs pour les salariés, précisément parce que les salariés ne sont pas à égalité avec les patrons, en raison de ce droit de subordination inhérent au système capitaliste. Seules les garanties collectives donnent des droits inscrits dans les conventions collectives et statuts qui couvrent presque 98% des salariés dans notre pays.

"Un salariat de plus en plus éclaté pour lequel les garanties collectives ne sont plus aussi protectrices qu'avant. La mobilité des salariés augmente. Elle implique de ne pas s'enfermer dans une profession ou un métier mais de définir des garanties de niveau interprofessionnel permettant à chaque salarié de bénéficier des droits dans une optique de mobilité." Qui parle ainsi ? C'est Maryse Dumas⁴ qui postule l'augmentation de la mobilité des salariés comme un fait objectif, sans rapport avec une politique précise de désindustrialisation, de sous-traitance, de délocalisation. *"Ne pas s'enfermer dans une profession ou un métier ?"* Quel salarié peut accepter cela ? Nous savons tous qu'à partir d'un certain degré de qualification (et déjà assez modeste) "faire son travail" consiste justement à rester dans sa profession pour pouvoir progresser professionnellement et donc voir son salaire augmenter. Ce n'est pas parce que des usines ferment qu'il faut accepter la déqualification, liée le plus souvent au changement forcé de métier, comme inéluctable.

*"La précarité se développe, elle conduit à ce qu'un même salarié alterne des employeurs différents relevant de conventions collectives différentes (...). Globalement ces salariés sont très mal protégés par les droits actuels."*⁵ Il est indéniable que la précarité augmente. Rien que dans la recherche publique, les hors statut sont nombreux, trop nombreux, et les financements par l'ANR, les RTRA et autres pôles de compétitivité vont en créer de nouveaux en lieu et place de personnels statutaires. Devrions-nous abandonner la revendication d'intégration sur statut de tous les personnels permanents ?

² J. Boissonnat, ex DG du groupe Expansion, a développé ses idées dans *Le travail dans 20 ans* (1995).

³ Il est remarquable que le projet de loi "pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié" intitule ainsi son chapitre 1^{er} au titre 3 : **Sécurisation des parcours professionnels** (Article 22) I. - *Jusqu'au 31 décembre 2010, les organismes de recherche et les entreprises, à l'exception des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail à temps partagé, peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité tel que défini par l'article 24 de la loi de finances pour 2005 (loi n° 2004-1484 du 31 décembre 2004).*

⁴ NSTS, document de travail n°1, page 9 (2002).

⁵ Idem

Est-il vrai que de moins en moins de salariés seraient protégés par les droits actuels ? Certes, le droit du travail a été mis à mal depuis les années 80, en particulier avec les lois Auroux, Aubry, etc. qui ont permis de déroger au principe de faveur⁶, brèche dans laquelle tous les gouvernements suivants et le patronat se sont engouffrés. Une enquête récente de la DARES⁷ montre pourtant que la couverture conventionnelle a progressé entre 1997 et 2004 : la part des salariés couverts par une convention collective, un statut ou un ensemble d'accords lui offrant des garanties peu ou prou supérieures au Code du travail est passée de 93,7% à 97,7% en sept ans. Ceci ne veut pas dire que ces garanties collectives sont satisfaisantes, ni qu'elles n'ont pas été érodées, mais on est très loin d'un *salariat éclaté*.

Un début d'application de la SSP : le contrat de transition professionnelle (CTP)

Le gouvernement a présenté son ordonnance du 12/04/06 instituant le CTP en ces termes : *"Le CTP emprunte au syndicat CGT le concept de sécurité sociale professionnelle. (...) Ce contrat a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours qui peut comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l'exception des particuliers."* Il ne s'agit donc plus de travail ni de droit au travail mais d'activité : *"Le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle"* (article 6). Il n'est donc pas salarié, n'a pas de contrat de travail avec un employeur. Ce CTP est attaché à la personne du salarié, il peut être un jour ajusteur, le lendemain agent hospitalier, ensuite chômeur en formation, plus tard envoyé à des centaines de km pour un nouveau petit boulot. En effet, l'article 8 précise : *"Au cours du CTP, le bénéficiaire doit : 1 être actif dans sa recherche d'emploi (...); 3 accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ; 4 donner suite à toute offre d'emploi (...) y compris si elle implique une mobilité géographique ou professionnelle"*. Voilà concrètement la logique des droits attachés à la personne et, par conséquence, la logique de la SSP. Est-il exagéré de dire cela ?

Dans un compte-rendu du collectif confédéral déjà cité, réuni le 6 octobre dernier, on lit : *"Le NSTS : une réponse plausible. Un CDI qui porte sur un contrat de travail (général) tout au long de sa vie dès la fin du secondaire jusqu'à sa mort."* Comment peut-on parler d'un contrat de travail tout au long de sa vie ? Si cela était possible, l'employeur serait déchargé de ses obligations garanties par les droits collectifs conquis par la lutte des salariés. Jusqu'à présent, un contrat de travail est conclu entre un salarié et un employeur. Tous ces droits collectifs (Code du travail, conventions collectives, etc.) sont liés à l'existence d'un contrat de travail et même les droits à la retraite sont calculés en référence à ces droits collectifs. Le même document précise ce qu'est ce *contrat général* : *"Contrat de vie professionnelle. Période d'études ; période de travail ; période de formation pendant le temps de travail ; période de changement de travail ; période de formation pour permettre un changement de travail ; période de cessation d'activité."* Ce ne peut donc pas être, comme affirmé plus haut, un CDI puisque quatre des six périodes distinguées par ce nouveau contrat sont du non travail, une seulement – deux si on prend en compte la formation sur le temps de travail – se réfère à une situation de travail. Quelle différence entre cette proposition du collectif confédéral et le *contrat d'activité* de Jean Boissonnat ?

Alors, posons-nous la question : nos dirigeants confédéraux qui mettent en avant ces notions de SSP et de NSTS veulent-ils anticiper une situation détériorée au point que tous les droits collectifs auraient disparu ? Les salariés de notre pays n'ont-ils pas montré concrètement leur volonté de résistance à toutes les destructions, en particulier le 25 mai 2005 en repoussant la politique de l'Union européenne, en faisant grève et en manifestant par centaines de milliers contre le CPE ? Qui peut dire que la classe ouvrière et la jeunesse ont renoncé à combattre ?

Les salariés ont combattu pour arracher des garanties collectives. Toutes les justifications de la SSP et du NSTS reposent sur l'individualisation et la rupture avec le cadre professionnel. La proposition de syndicats multi professionnels va d'ailleurs dans le même sens. Plus que jamais, notre syndicat, la CGT, doivent impulser la lutte pour la défense et la reconquête des garanties collectives, des statuts, du Code du travail.

⁶ Qui veut qu'un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que l'accord de branche, lui-même que la convention collective, elle-même que le Code du travail.

⁷ Citée par Les Echos du 15 nov. 2006.