

le Peuple

PAIX,
SÉCURITÉ

ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS
ET NON-DISCRIMINATION

UN SALAIRE

NSTS

LOGEMENT

LA RETRAITE

ÉGALITÉ FEMMES /
HOMMES



CHÔMAGE

SANTÉ



Fiches REPERES REVENDICATIFS

Mises à jour : CCN des 17/18 novembre 2015, des 15/16 mars 2016
et des 6 et 7 février 2018



Aux syndicats CGT

Cher-e-s camarades,

Vous disposez d'une nouvelle version des Repères revendicatifs de la CGT. Elle comprend :

Les Repères revendicatifs adoptés lors du CCN du 18 novembre 2015 : fiche introductive - Fiches 1-1a-2-3-4-5-5a-6-7-8-9-10-11-15-16-21-22-23-24-25a-25b-25c-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-35a ;

- les Repères revendicatifs adoptés lors des 15 et 16 mars 2016 : fiches 12, 13 et 14 ;
- les Repères revendicatifs adoptés lors du CCN des 8 et 9 novembre 2011 : fiches 17-18-19-20 ;
- les Repères revendicatifs adoptés lors du CCN des 6 et 7 février 2018 : fiche 36 ;
- les fiches Repères revendicatifs sont précédées d'un mode d'emploi expliquant leur fonctionnement et leur logique.

Le recueil des Repères revendicatifs a pour vocation de vous permettre de définir et construire avec les salariés, au plus près des lieux de travail, les revendications du monde du travail.

Nous vous en souhaitons une bonne utilisation.

Bien fraternellement.

Lionel Lerogeron

Pilote de la Commission Repères revendicatifs
Membre de la Commission exécutive confédérale

Mode d'emploi

Vous avez entre les mains les fiches Repères revendicatifs de la CGT.

Nous avons décidé, depuis déjà plusieurs éditions, de consacrer nos congrès au choix de nos orientations. Il importait donc, entre chaque congrès, de repasser nos repères revendicatifs au crible de ces orientations pour s'assurer de la cohérence de l'ensemble.

Les modifications apportées aux fiches résultent d'une mise en adéquation des Repères revendicatifs avec, d'une part le document d'orientation, d'autre part les décisions prises depuis le congrès dans le cadre de ces orientations.

Le 50^e congrès a inscrit le travail et sa transformation au centre de notre démarche pour un développement humain durable, renforçant la place centrale de la proposition d'un Nouveau Statut du Travail Salarié.

Il s'agit bien là d'un cadre de cohérence revendicative qui nécessitait la création d'une fiche introductive.

Cette fiche prolonge et conforte le choix de la transversalité qui avait présidé à la rédaction des précédentes éditions.

L'objectif recherché est constant : permettre une meilleure articulation des constructions revendicatives à venir.

Les Repères revendicatifs ne sont pas le recueil de toutes les positions et propositions portées par la CGT, mais se veulent un outil utile et efficace au service de toutes les organisations afin de permettre l'élaboration par les salariés eux-mêmes de leurs revendications.

C'est bien là la vocation première des fiches Repères revendicatifs : être utile aux militantes et militants qui s'emploient, au quotidien, à animer et impulser une activité revendicative au niveau de leur entreprise, de leur établissement ou de leur territoire. Pour cette raison, l'organisation des fiches et de leur contenu se veut opérationnelle.

Dans la présente actualisation, de nouvelles fiches font leur apparition.

Le propos est de traiter les questions qui ont émergé depuis le congrès précédent ou bien qui ont pris davantage d'importance dans cette même période.

Il en est ainsi pour :

- Droits des travailleurs migrants ;
- Économie sociale et solidaire ;

- Financement de l'économie.

Toutes les fiches, à l'exception de la fiche introductive, sont bâties sur le même format, et comportent trois parties :

- « La CGT propose ». C'est le repère, la direction ;
- « Ce qui existe aujourd'hui ». C'est le constat qui permet d'éclairer l'objectif à atteindre ;
- « Les moyens pour y parvenir ». Il s'agit :
 - soit d'une étape pour y parvenir ;
 - soit des moyens humains, financiers, économiques, etc. pour y parvenir ;
 - soit de propositions d'amélioration de l'existant comme une étape pour y parvenir.

Pour mieux s'y retrouver, il est recommandé de recourir à l'index alphabétique qui se situe à la fin de ce document.

Sommaire

[Fiche introductive](#)

[Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales](#)

[Fiche n° 1a : Droits des travailleurs migrants](#)

[Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité](#)

[Fiche n° 3 : Égalité d'accès et bénéfice des droits sans discrimination](#)

[Fiche n° 4 : Égalité entre les femmes et les hommes](#)

[Fiche n° 5 : Pour le droit à l'emploi pour toutes et tous](#)

[Fiche n° 5a : Économie sociale et solidaire](#)

[Fiche n° 6 : Nouveau statut du travail salarié - Droits individuels et collectifs et 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 : Droits des salariés des entreprises sous-traitantes](#)

[Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers](#)

[Fiche n° 12 : Droit à un salaire](#)

[Fiche n° 13 : Un salaire minimum en France et dans chaque pays européen](#)

[Fiche n° 14 : Salaire et qualifications](#)

[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° 25a : Droit à la démocratie culturelle](#)

[Fiche n° 25b : Droit à l'information](#)

[Fiche n° 25c : Droit 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 : Financement de l'économie](#)

[Fiche n° 35a : Pôle financier public](#)

[Fiche n° 36 : Droit à l'énergie](#)

[Index alphabétique](#)

**Repères adoptés par les des 17/18 novembre 2015,
des 15/16 mars 2016 et des 6 et 7 février 2018**

Fiche introductive

Pour un Développement Humain Durable, reconquérir et transformer le travail

La recherche du progrès social permanent nécessite de donner un autre sens au développement, maîtriser le présent et anticiper l'avenir, à partir des besoins humains aujourd'hui et demain.

Le développement humain durable est le cadre permettant d'aller au-delà d'une juxtaposition économie-social-environnement et de définir un autre type de développement.

La crise du système capitaliste dans sa phase actuelle, trouve ses origines dans l'exigence de rentabilité du capital et une gestion de l'économie favorable à ce dernier. Elle se caractérise par une financiarisation et une marchandisation des processus économiques et sociaux, une mise en concurrence exacerbée du monde du travail, la persistance du chômage de masse, une dégradation constante du rôle, de la place, des conditions et du sens du travail, générant un recul sans précédent des droits et des garanties collectives des salarié-e-s.

Reprendre la main collectivement sur le travail, sur sa qualité, c'est agir à la fois pour libérer les êtres humains de l'exploitation capitaliste et pour construire un développement humain durable, condition d'une véritable transformation sociale.

Replacer le travail et sa transformation au centre de notre démarche, c'est agir pour une autre façon de produire les richesses afin de les répartir autrement, pour mieux répondre aux besoins, en quantité et en qualité, pour plus d'égalité, de solidarité et pour plus de démocratie.

Les évolutions technologiques, en premier lieu dans le domaine du numérique, doivent être mises au service du progrès social pour toutes et tous, de l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés, dans un cadre où le travail acquiert pour finalité la réponse aux besoins.

Le contenu, le sens, les finalités et l'organisation du travail doivent permettre de repenser notre relation à l'environnement, nos actions pour le vivre ensemble indispensable à la survie de notre planète et d'œuvrer à une démarche revendicative de promotion de la santé portée par la remise en cause des logiques curatives.

Il est donc essentiel de donner un autre statut au travail que celui d'aujourd'hui, marqué par la subordination à l'employeur.

Nous proposons de construire un nouveau statut du travail salarié, socle de droits attachés aux salariés et transférables d'une entreprise à l'autre, afin que tout-e salarié-e ait du début à la fin de sa carrière professionnelle un droit à continuité et progressivité de salaire, de carrière, à un continuum de formation, même s'il change d'entreprise ou de branche et quel qu'en soit le motif.

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 cinq objectifs déterminants :

- disposer de services publics performants ;
- 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, pénalise la financiarisation et incite les entreprises à accroître leurs investissements productifs ;
- un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance ;
- une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises.

Le développement des solidarités entre les êtres humains, notamment intergénérationnelles, au niveau local, régional, national, européen et planétaire, est au centre du développement humain durable.

Repenser notre relation à l'environnement (économique, social, écologique) fait partie de notre projet social, centré sur le travail pour agir et le transformer. Connaître le travail réel, c'est donner le pouvoir et la capacité d'agir aux travailleurs. Cela concerne au premier chef le travail et les salariés.

Le développement humain durable par la transformation du travail constitue l'ossature de nos repères et nourrit l'ensemble des fiches.

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

La CGT propose...

Des normes sociales et internationales contraignantes pour les États comme pour les firmes transnationales.

Les normes sociales et internationales doivent s'appuyer sur les acquis sociaux, résultat des luttes des travailleurs des différents pays.

La CGT exige de l'Union européenne l'adhésion rapide à la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) et la reconnaissance d'un droit de grève transeuropéen. Ces exigences sont portées au niveau européen par la Confédération européenne des syndicats.

Concernant l'OIT, la CGT avance une série de propositions qui seraient de nature à renforcer substantiellement son action bénéfique au service des travailleurs :

- engager la responsabilité des ensembles multilatéraux et singulièrement de l'Union Européenne devant les normes internationales du travail ; les institutions multilatérales, notamment le FMI (Fonds monétaire international), la Banque mondiale et l'OMC (Organisation mondiale du commerce), doivent également se soumettre aux normes internationales du travail de l'OIT. Les normes sociales internationales doivent être « non négociables » au même titre que les normes techniques, environnementales et de santé ;
- renforcer la responsabilité des États devant les normes internationales de l'OIT : les infractions aux conventions internationales du travail doivent faire l'objet de sanctions ;
- engager la responsabilité des entreprises et particulièrement des firmes multinationales devant les normes internationales du travail ;
- envisager la mise en place d'une conditionnalité sociale qui devrait s'appliquer aux échanges commerciaux internationaux.

Du côté européen, la CEDH, et plus encore les autres juridictions européennes, peinent à saisir toutes les spécificités de la relation de travail. Surtout, elles oscillent entre deux idéaux-types du travailleur : l'un – abstrait – serait libre de contracter sur un pied d'égalité avec l'employeur, alors que l'autre – concret – peut subir de fortes contraintes économiques qui le placent en situation d'infériorité. Le parcours vers un véritable droit européen du travail est encore long et semé d'embûches.

La CEDH est une juridiction compétente pour statuer sur des requêtes individuelles ou étatiques alléguant des violations des droits civils et politiques énoncées par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales de 1950 après épuisement des voies de recours internes.

Ces dernières années, les juges européens ont ainsi eu l'occasion d'étendre assez significativement les exigences conventionnelles au sujet : du droit de négociation collective, du droit de grève, de la liberté d'expression syndicale, des licenciements fondés sur les convictions politiques ou la vie privée et familiale ainsi que sur l'expression de convictions religieuses au travail.

On assiste ainsi, de plus en plus, à une extension du champ d'application traditionnel des droits de l'homme au champ social, avec une série d'arrêts récents ouvrant la voie vers l'avènement d'une « véritable Cour sociale européenne ».

Le traité de Lisbonne a créé pour l'Union européenne l'obligation d'adhérer à la CEDH. Les négociations sont bloquées parce que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) menace de casser l'accord trouvé. La CJUE défend la primauté des intérêts économiques des entreprises (arrêt Laval, etc.), tandis que la CEDH est plus sensible aux droits sociaux et humains.

Quant aux normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) définies dans les huit conventions considérées comme fondamentales, elles sont depuis 1998 d'application directe pour tous les États 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 ».

Mais les normes internationales du travail ont du mal à s'imposer en dehors des États de droit. Leurs violations ne sont pas toujours sanctionnées et l'OIT, qui est dépourvue d'un réel pouvoir contraignant, est parfois démunie pour les faire respecter.

Les traités transnationaux (TAFTA, CETA, TISA, partenariat transpacifique...) ratifiés, en cours de ratification, ou en négociation, sont un danger considérable pour les peuples et salariés de tous les pays, pour les normes internationales, nationales, locales.

Au niveau européen, la CEDH a encore de nombreux défis à relever, de multiples réflexions à mener et d'importants dilemmes de nature juridique à trancher. La CGT est cependant résolue à obtenir l'établissement de normes sociales européennes ambitieuses dont les violations seraient sanctionnées par la justice européenne. Ces normes sociales européennes sont la seule manière d'éviter la mise en concurrence des travailleurs entre eux à l'échelle du continent européen.

Au niveau international, l'OIT n'a sans doute jamais été aussi importante que depuis que le monde se trouve confronté à la faillite d'un système injuste du point de vue social, insoutenable du point de vue environnemental et inefficace du point de vue économique. Mais là encore, si les principes, les normes et les valeurs de l'OIT sont plus que jamais nécessaires face aux effets de la crise, il est néanmoins évident que ses attributions et ses missions doivent évoluer et se renforcer pour mieux défendre les travailleurs. Il faut donc s'interroger sur les champs et perspectives nouvelles qui s'ouvrent devant l'action de l'OIT.

Les interventions des organismes multilatéraux 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.

Les syndicats d'une entreprise internationale doivent disposer de nouveaux droits pour pouvoir veiller à ce que les accords commerciaux passés par leur entreprise soient conformes aux normes fondamentales du travail, et contester si nécessaire les activités conduites dans des pays qui sont en infraction flagrante avec ces normes.

Au service du même objectif d'engager la responsabilité des entreprises face aux droits fondamentaux, les points de contacts nationaux ⁽¹⁾ de l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique) chargés de veiller au respect par les firmes multinationales de principes directeurs faisant référence aux normes de l'OIT, doivent constituer un point d'appui ⁽²⁾.

L'action de l'OIT ne doit pas se limiter à la vérification de la conformité des accords de libre-échange, une fois les traités signés. L'OIT doit être associée aux négociations afin que le droit social fondamental soit intégré aux modalités à respecter dans ces accords.

Le renforcement de la pertinence et du respect des normes sociales et du travail européennes et internationales, implique aussi et surtout la responsabilité des États 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 du travail doit prévaloir sur le droit commercial, le droit financier et le droit de la concurrence.

(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.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

Fiche n° 1a : Droits des travailleurs migrants

La CGT propose...

L'égalité de traitement et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France.

L'égalité de traitement entre salariés et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France.

La reconnaissance du travail et la régularisation administrative des travailleurs sans papiers surexploités parce qu'ils n'ont pas de droits.

La régularisation aux normes sociales françaises des emplois occupés par les migrants, ce qui passe en particulier par un processus de sortie du travail non déclaré par les employeurs ; ce qui implique de développer le contrôle.

Qu'ils aient ou non l'autorisation de séjour et de travail, ce qui importe, c'est qu'ils travaillent et vivent ici.

La CGT exige la ratification par la France des textes internationaux concernant les travailleurs migrants, notamment la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (18 décembre 1990) et la convention 143 de l'OIT portant sur les travailleurs migrants (Convention 143 du 24 juin 1975).

Pendant les années dites des « 30 glorieuses » (1944-1974), les employeurs allaient eux-mêmes (en particulier au Maghreb) chercher la main d'œuvre qui leur était nécessaire. Ces salariés arrivaient la plupart du temps en groupe, dans de grandes entreprises où le syndicat était très actif (industrie automobile, mines,...) et les luttes nombreuses. Leur contrat était de droit français.

Aujourd'hui, dans le contexte de la mondialisation libérale et de la construction d'un marché européen du travail, la situation sociale s'est grandement détériorée.

À la différence des salariés « immigrés » qui disposent d'une carte de « résident » (dix ans renouvelable), les salariés « migrants » sont ceux qui sont arrivés en France, mais n'ont pas « vocation à rester » (travailleurs détachés) ou ne savent pas encore s'ils vont pouvoir ou vouloir rester. Ils disposent au mieux d'une carte temporaire (aujourd'hui annuelle) permettant le séjour et le travail.

Ils sont la plupart du temps salariés de petites entreprises sans présence syndicale, ou intérimaires. Ils sont aussi nombreux chez les saisonniers ou dans l'aide à domicile chez les particuliers employeurs, mais ils sont aussi présents dans le secteur des transports et du bâtiment.

Pour les travailleurs « détachés », le droit européen (directive 96/71/CE transposée en droit français) précise pourtant que le « noyau dur » des garanties sociales françaises doit s'appliquer aux salariés, quelle que soit leur nationalité, alors qu'ils sont embauchés par des entreprises sous-traitantes ou intérimaires étrangères ou par un établissement ou filiale d'un groupe multinational situés hors de France. Le travailleur se retrouve alors souvent sans droits et exclu du droit français dont il devrait relever.

Cela concerne le SMIC horaire, le plafond de 48 h d'heures de travail hebdomadaires, les congés payés, le paiement des heures supplémentaires, des conditions « décentes » de logement, la couverture sociale (maladie, AT/MP, retraite...).

Mais de nombreuses lacunes persistent qui encouragent le dumping social organisé par l'em-

ployeur, malgré la nouvelle directive 2014/67/CE, dite d'application du 15 mai 2014.

Typologie des travailleurs migrants

Travailleurs qui viennent de façon individuelle, sans entreprise intermédiaire

- Salariés d'un pays de l'Union européenne dans le cadre de la « libre circulation des travailleurs » en Europe (directive 2014/54/UE) : ils ont accès au séjour et au travail comme les salariés de France. Les travailleurs croates sont encore sous le coup de « mesures transitoires » restreignant leur accès au marché du travail.
- Salariés de pays tiers à l'UE venant par le biais d'accords bilatéraux (Sénégal, Gabon, Tunisie, Algérie, Ile Maurice, Russie,...) : ils ont accès au séjour et au travail dans les limites de ce qui est fixé par les accords (professions, durée de séjour).
- Salariés arrivant en France avec un contrat de travail déjà signé par un employeur en France et dont le séjour est de ce fait autorisé (cas rare).
- Travailleurs sans papiers : travailleurs de pays tiers à l'Union européenne, déjà présents en France et travaillant sans autorisation de séjour et de travail (cas fréquent) (addendum des 18 et 24 juin 2010, circulaire du 28 novembre 2012).

Travailleurs qui viennent par le biais d'une entreprise (« travailleurs détachés »)

- Travailleurs détachés par une entreprise étrangère de sous-traitance pour un grand donneur d'ordres situé en France (Directives 96/71/CE, 2014/67/UE, loi Savary du 10 juillet 2014).
- Travailleurs détachés par une entreprise de travail temporaire située à l'étranger (idem).
- Travailleurs détachés d'une filiale à une autre au sein d'un groupe transnational (directive 2014/66/UE) pour les plus qualifiés (cadres, experts), mêmes directives que ci-dessus pour les autres).

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Là où il n'y a pas de syndicat d'entreprise, permettre aux représentants des organisations syndicales locales d'interpeller les employeurs dans les entreprises, sur les chantiers, les exploitations agricoles, les bases de vie pour protéger les salariés, venus individuellement ou détachés.

Partout ailleurs, permettre aux organisations syndicales, aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise de jouer leur rôle de protecteur de tous les salariés.

Fournir aux représentants du personnel et notamment ceux du CE, ainsi qu'à l'inspection du travail et aux administrations concernées, les listes et les contrats en amont de l'arrivée des travailleurs détachés (sous-traitance ou intragroupe) comme cela se fait pour les apprentis.

Informar les comités d'entreprise européens et les comités de groupe des projets de détachement temporaire intragroupe de salariés.

Faciliter les interventions des élus du CHSCTE du donneur d'ordres auprès des salariés sous-traitants.

Rendre accessible aux CE et CCE le montant et les délais des appels d'offres gagnés, pour s'assurer que le contrat commercial permet de respecter le Code du travail.

Instaurer un « forfait social » : les employeurs bénéficiaires du travail de salariés détachés d'une façon ou d'une autre en France doivent payer aux caisses sociales une somme équivalente aux cotisations « patronales » qu'ils auraient versées pour ces salariés si leur contrat avait été signé ici.

Interdire de détacher en France des salariés résidant en France.

Appliquer réellement la responsabilité solidaire du donneur d'ordres à toute la chaîne de sous-traitance, quel que soit le niveau de sous-traitance et le secteur d'activité, et interdire la sous-traitance en cascade ⁽¹⁾.

Faire application des normes sociales et des règles du contrat de travail français aux salariés du transport routier du cabotage national dans le cadre des transports internationaux. De même, pour les marins, appliquer les règles du « pays d'accueil et du contrat de travail » en matière de droit du travail et de protection sociale.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 10.

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 le principe de rapports humains fondés sur la libre coopération de tous pour le bien commun. Une paix durable est une condition préalable à l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain. Pour la CGT, ce sont toujours les travailleurs, quelles que soient leurs origines, qui sont les premières victimes des guerres et des situations de pauvreté qu'elles engendrent.

La misère, le désespoir, le chômage et la détresse alimentent les conflits. Les éradiquer est une des conditions de paix.

Le mouvement syndical a donc un rôle à jouer, une contribution spécifique à apporter, dans la recherche de la paix. La situation sociale est un élément constitutif de la recherche et du maintien de la paix.

Pour la CGT opposée par essence à une quelconque logique belliqueuse, les efforts doivent également porter sur le maintien durable de la paix. La prévention durable des conflits nécessite de s'investir dans les cultures de la paix et de disposer d'institutions et de structures dédiées à la résolution non violente des conflits. Cela suppose la dissolution de l'Otan.

La CGT réitère son opposition à toutes formes de violence, d'où qu'elles viennent, et de punitions collective à l'encontre des populations civiles. Elle réaffirme son engagement pour un monde exempt d'armes de destruction massive et prône le désarmement.

En outre, bien que rien ne puisse remplacer la légitimité démocratique des citoyens pour garantir la paix et la justice et la place du dialogue dans la résolution des conflits, la CGT rappelle l'importance du droit international et le rôle essentiel que joue l'Organisation des Nations unies (Onu) dans la prévention des conflits.

Elle réitère également qu'il convient, lorsqu'existe une menace contre la paix, une rupture de la paix ou un acte d'agression, de privilégier l'action collective du Conseil de sécurité des Nations Unies par le biais du Chapitre 7 de la Charte des Nations unies, plutôt que des interventions étatiques menées unilatéralement.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes préoccupés par la situation des travailleurs et de leurs familles de même que nous sommes très inquiets de voir que le droit international est bafoué et que les conflits continuent de réduire des populations à la misère, à la haine et au fanatisme.

Les armes et les munitions sont considérées comme des marchandises comme les autres par les États. L'absence de réel contrôle démocratique sur leur transfert et commercialisation est un facteur de déstabilisation important et qui favorise les nombreux conflits qui ensanglantent la planète.

De nombreux textes, traités et conventions, existent, ainsi que des juridictions. Il est primordial d'exiger leur application effective.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Mobiliser l'opinion publique et intégrer les campagnes et actions sur le processus de désarmement, la promotion de la culture du dialogue et de la paix, et se retirer de l'Otan.

Une réforme profonde du système des Nations Unies avec notamment une réforme du Conseil de sécurité qui élargisse celui-ci à l'Afrique, l'Asie, l'Amérique Latine ainsi que la suppression du droit de veto.

Le travail sur le dialogue : la CGT a toujours estimé que c'est dans le dialogue et le débat que les forces favorables à la paix peuvent progresser. Il s'agit donc de s'efforcer toujours de travailler à renforcer le camp de la paix et favoriser les rapprochements et relations avec nos homologues au niveau syndical mais également de la société civile dans son ensemble.

Par ailleurs, éradiquer les armements nucléaires, chimiques et bactériologiques est indispensable à

la non-prolifération des armes et à la prévention de leur utilisation. À cet effet, il convient de renforcer le rôle de l'Agence internationale de contrôle de l'énergie atomique et appliquer le Traité de non-prolifération de 1968.

Un pôle public national de défense (PPND), proposé par la CGT, doit permettre une réappropriation de la maîtrise publique des industries d'armement. La fabrication et le commerce des armes doivent faire l'objet de mesures renforcées, notamment avec la mise en place d'un contrôle strict de la production et commercialisation des armes par le Parlement, ce qui garantirait l'indépendance et la souveraineté de la Nation. Il faut instaurer la démocratie par l'intervention citoyenne sur les questions de défense et celle des salariés sur la gestion des établissements, industries et groupes concourant aux missions de la Défense nationale.

Fiche n° 3 : Égalité d'accès et bénéfice des droits sans discrimination

La CGT propose...

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

Chaque personne, qu'elle soit en demande d'emploi ou de stage, salariée, stagiaire, doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination. Pour cela, le droit à la non-discrimination (européen et français), globalement satisfaisant, doit être mis en œuvre de manière efficace en s'appuyant sur des moyens mobilisables et opposables.

Tous les motifs et actes discriminatoires doivent être dénoncés et combattus avec la même intensité, que la discrimination soit en lien avec le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, les convictions religieuses, les opinions politiques (ou idéologiques), l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques, le lieu de résidence...

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Grâce au droit européen (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) ;
- prévenir et réparer (comité social et économique, administratif, territorial et d'établissement, commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, accords collectifs) ;
- alerter (représentant·e-s 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) ;

- convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006).

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) ;
- convention n° 190 concernant la lutte contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

Conseil de l'Europe

- convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 1 sur les biens : salaires, prestations sociales) ;
- 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 ;
- règlement n° 491/2001 du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs dans l'UE – actuellement l'accès aux corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique et des entreprises publiques est ouvert aux seul·e·s ressortissant·e·s des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie de l'espace économique européen (avec la réserve de souveraineté et de prérogatives de puissance publique) ;

- la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (la dignité, les libertés, l'égalité, la solidarité, les droits des citoyen·ne·s, la justice) a été rendue contraignante par le traité de Lisbonne. Les institutions de l'UE doivent respecter les droits inscrits dans la charte, laquelle s'applique également aux États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'UE.

En France

- Code du travail :
 - définition de 25 critères légaux,
 - interdiction de toute discrimination (article L. 1132-1 et suivants),
 - obligation d'emploi des travailleurs et travailleuses handicapé·e·s de négocier et de prendre des mesures appropriées (« aménagements raisonnables ») pour insérer et maintenir dans l'emploi, assurer la progression professionnelle, le refus constituant une discrimination,
 - dans la Fonction publique, la discrimination est prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dite 'Le Pors',
- le Code pénal (article 225-1) ;
- 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 salarié·e·s 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 ou la salarié·e en a pris conscience (cf. la révélation de la discrimination) ;
 - la réparation du préjudice n'a pas de limite dans le temps et doit s'appliquer à l'intégralité du préjudice.

- la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique (2 décembre 2008) ;
- le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (novembre 2018).

Des actions judiciaires sont menées contre les discriminations, mais elles sont très inégalement

réparties suivant les motifs [la majorité concerne la discrimination syndicale, comme le confirme le rapport du Défenseur des droits (2019)].

En France, l'adoption de l'action de groupe dans le Code du travail (article L. 1134-7) est un nouveau moyen pour lutter contre les discriminations structurelles et systémiques.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Supprimer tous les stéréotypes culturels, de genre et les comportements sexistes¹, sources de discrimination en intégrant une culture de l'égalité dans l'éducation, la formation, la communication de l'entreprise (interne et externe), par exemple en modifiant les règles en matière de publicité.

Mettre en place une politique éducative contre les discriminations reposant notamment sur des campagnes de mobilisation sous l'égide des ministères concourant à l'éducation, à la formation et à l'enrichissement culturel des jeunes.

Mettre en place et utiliser l'indicateur « nuages de points » pour identifier et lutter contre toutes les discriminations.

Mettre en place des formations et des campagnes de sensibilisation aux thèmes liés à la discrimination dans toutes les entreprises et établissements.

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.).

Permettre l'accès à tous les emplois, de la fonction publique et des entreprises publiques, sans condition de nationalité.

Exiger que l'employeur tienne à jour un registre de candidatures qui permette aux représentant-e-s de consulter un tableau récapitulatif de toutes les candidatures à un emploi ou un stage (spontanées ou suite à une annonce), avec le sexe, les noms et prénoms, date et lieu de naissance. Dans ce registre de candidatures,

les représentant-e-s pourraient également compulser les lettres de motivation et *curriculum vitae*. Ce registre permettrait d'identifier de possibles discriminations.

Mettre en œuvre l'égalité d'accès aux droits et le droit effectif à la non-discrimination par des processus transparents, contrôlables par les salarié-e-s et leurs représentant-e-s et en faire des thèmes obligatoires de la négociation. La conduite de ces négociations doit donner lieu à la validation par les organisations syndicales d'un bilan contradictoire (état des lieux).

Inclure des dispositions anti-discriminations dans les accords contractés, dans les branches, au niveau national et européen.

Faciliter l'action en justice en privilégiant l'action de groupe (mobilisation des procureur-e-s de la République, modulation des niveaux de consignation pour déposer plainte en fonction des revenus du/de la justiciable, augmentation des seuils de revenu pour bénéficier de l'aide juridictionnelle, etc.).

Agir pour rendre plus contraignants les textes législatifs ou réglementaires traitant de la discrimination pour les auteurs d'actes discriminatoires. Il convient notamment qu'il leur incombe la totalité de la charge de la preuve.

Agir pour faire respecter les obligations des employeurs.

Agir pour faire appliquer effectivement toutes les sanctions prévues, quelle que soit la discrimination, pour assurer la réparation intégrale de l'ensemble des préjudices subis.

1. Voir repères revendicatifs, fiches 4 et 25a.

Fiche n° 4 : Égalité entre les femmes et les hommes

La CGT propose...

L'application réelle du droit de l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie.

La CGT considère que l'émancipation des femmes passe par leur égal accès au travail salarié.

C'est dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous que la CGT combat les inégalités de genre, 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, au travail et dans la société.

Elle se bat sur la base d'une approche globale et intégrée de l'égalité dans l'emploi, la rémunération, la carrière, la formation, la santé, la vie personnelle, la retraite :

- une réelle mixité des filières de formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- une réelle mixité des métiers et des emplois ;
- l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité pour toutes et tous ;
- l'égalité salariale réelle et l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » ;
- un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes et un accès aux postes à responsabilité ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles à prédominance féminine ;
- un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle, familiale et sociale ;
- le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé ;
- le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles ;

- la protection et la garantie du droit au travail des victimes de violences intrafamiliales ;
- 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 de celles dans la société et dans la famille.

Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes, en recrudescence, 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). Ils favorisent l'acceptation sociale du temps partiel principalement attribué ou imposé aux femmes, qui fait d'elles la majorité des travailleurs pauvres.

La CGT a adopté une charte égalité le 30 mai 2007 pour impulser l'égalité en interne dans nos organisations et en externe dans nos actions. La CGT a mis en place une cellule de veille pour nos organisations.

En France, de nombreuses dispositions – peu ou pas du tout appliquées – ont été prises¹ depuis 1972, et surtout la Loi Roudy de 1983 qui instaurait l'égalité salariale.

Deux principes fondamentaux ont été instaurés :

- le principe du « à travail de valeur égal, salaire égal » pour des emplois de valeur comparable ;
- La notion de discrimination indirecte qui définit la discrimination en fonction du résultat et non de l'intention.

On retrouve ces principes au niveau européen et international (convention n° 100 de l'OIT de 1951).

Des outils de négociation existent dans l'entreprise et au niveau de la branche :

- la base de données économiques et sociales (reprenant le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes) ;

- l'obligation de négocier et de mettre en place des mesures de suppression des écarts de rémunération ;
- l'obligation de publier un index sur l'égalité professionnelle depuis 2019 ;
- une pénalité pour les entreprises sans accord ni plan d'action qui impose un salaire égal et une pénalité en cas de non-publication de l'index ou l'option d'un index inférieur à 75/100 ;
- l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau des branches professionnelles.

De nombreuses actions ont lieu devant les tribunaux permettant aux femmes d'obtenir réparation pour les préjudices causés par les discriminations sexuelles (augmentation de rémunération, évolution de carrière, dommages-intérêts, etc.).

Quelques chiffres sur cette situation

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école (dans l'enseignement supérieur il y a 55 % de femmes) ; elles restent cependant majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières techniques et scientifiques (28 % dans les écoles d'ingénieur·e·s).

La féminisation de l'encadrement se poursuit lentement mais, pour autant, les inégalités et le plafond de verre demeurent.

Les inégalités sont aussi nombreuses entre les femmes elles-mêmes : certaines (c'est très positif) accédant à des niveaux de diplômes et d'emplois inaccessibles aux générations précédentes tandis qu'une grande partie se retrouve plus enfermée qu'avant dans des emplois du bas de l'échelle, voire très précaires.

¹ Voir repères revendicatifs, fiche 3

La concentration de femmes est manifeste dans certains métiers de soins et de services, souvent mal rémunérés ; la moitié des emplois occupés par des femmes sont regroupés dans 12 familles professionnelles sur 87 (aides à domicile, employées de commerce, secrétaires, employées au nettoyage, infirmières, professeuses...) alors que 50 % des hommes travaillent dans 20 familles professionnelles.

Dans la Fonction publique les femmes représentent, au 31 décembre 2017, 62 % des effectifs. Mais seulement 41,1 % des corps et emplois de catégorie A+ sont occupés par des femmes dont 36,7 % dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction : 39,6 % dans la Fonction publique d'État (dont 33 % dans les ESD), 51 % dans la Fonction publique territoriale (dont 31,4 % dans les ESD) et 48,6 % dans la Fonction publique hospitalière (en totalité dans les ESD).

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public : plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes dans des emplois peu qualifiés ; or qui dit temps partiel dit aussi salaire partiel, carrière et retraite partielles.

Des inégalités de salaire persistent en France : 26 % en moyenne sur les rémunérations annuelles pouvant aller jusqu'à 40 %, en prenant en compte le temps partiel, le moindre accès aux primes et aux promotions.

Si on ne tient compte que du travail à temps complet, le salaire mensuel moyen net d'une femme est inférieur de 18,5 % selon l'Insee à celui d'un homme dans le secteur privé et semi-public et l'écart est encore plus important chez les cadres.

En moyenne, les pensions de droits directs sont inférieures de 40 % pour les femmes par rapport aux hommes, 56 % des retraitées sont allocataires du minimum vieillesse et deux fois plus de femmes que d'hommes attendent 65, 66 ou 67 ans pour faire liquider leur retraite du fait de carrières incomplètes.

Malgré sa progression, le taux d'activité des femmes chute avec le nombre d'enfants. Les tâches domestiques et les charges familiales continuent à être largement assurées par elles. Après une naissance, 1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité (et seulement 1 homme sur 9).

96 % 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 violences sexistes et sexuelles sont toujours très présentes au travail : 5 % des viols sont commis sur le lieu du travail, 80 % des salariées déclarent être régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail ; 32 % déclarent avoir été confrontées à du harcèlement sexiste ou sexuel dans leur vie professionnelle.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Une démarche syndicale appuyée sur la consultation des salarié-e-s, en premier lieu des femmes elles-mêmes, pour faire émerger à l'appui des analyses de la CGT, les questions qui font problème et celles qu'il faut prioritairement faire avancer.

Obtenir la consultation systématique des différentes instances² représentatives en charge de l'égalité professionnelle ainsi que celle des organisations syndicales, avant tout projet ou propo-

sition 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.

Imposer partout l'engagement de négociations sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, promotions, rémunérations). Elles doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération³, au passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein choisis⁴.

² Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, Défenseur des droits, service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)

³ Voir repères revendicatifs, fiche 12

⁴ Voir repères revendicatifs, fiche 16

Exiger de renégocier à tous les niveaux les critères de classification afin de revaloriser les métiers à prédominance féminine⁵.

Adopter des objectifs chiffrés de progression de la part des femmes mais aussi des hommes dans les métiers non mixtes et faire évoluer positivement les conditions de travail.

Exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération, et de déroulement de carrière. Rappelons qu'une estimation de la CNAV chiffre à 11 milliards d'euros annuels les rentrées supplémentaires en cotisations sociales de cette mesure.

Sanctionner les employeurs, du privé comme du public, qui discriminent et passer d'une obligation de moyen à une obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle.

Renforcer l'action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de toutes et tous les salarié-e-s victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.

Limiter les temps partiels, qui sont à plus de 80 % exercés par des femmes, garantir effectivement un minimum de 24 heures par semaine, la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25 % minimum dès la première heure, l'accès aux droits sociaux.

Former l'ensemble des négociatrices et négociateurs syndicaux, et des représentant-e-s du personnel afin que l'égalité professionnelle soit présente dans toutes les discussions et négociations.

Renforcer la protection des femmes enceintes : aménagement des postes de travail, des horaires,

protection contre le licenciement, allongement du congé maternité...

Rendre le congé parental plus partagé, en portant sa durée à six mois par parent et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire)⁶. Ce congé peut être pris à temps partiel. Il peut être prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Porter le congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois intégralement rémunéré, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance de l'enfant.

Organiser et développer un service public de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à toutes et tous⁷, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

Garantir une articulation vie personnelle/vie professionnelle, en imposant une organisation du temps de travail qui garantisse notamment l'égalité dans le déroulement de carrière.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors, prévenir tout risque de violences et protéger les victimes de violences au travail ou intrafamiliales. Imposer des moyens pour y parvenir dans toutes les branches. Pour cela, la norme OIT n° 190 doit être appliquée en France. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel.

Garantir la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, notamment au regard des droits en matière de retraite.

Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel (au regard du pourcentage du salariat féminin de l'entreprise) et dans les conseils des prud'hommes.

5 Voir repères revendicatifs, fiche 14

6 Voir repères revendicatifs, fiche 24

7 Voir repères revendicatifs, fiche 24

Fiche n° 5 : Pour le droit à l'emploi pour toutes et tous

La CGT propose...

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

Première préoccupation des travailleurs et des citoyens, l'emploi est, avec les salaires, les conditions de travail, la protection sociale, l'enjeu majeur des luttes sociales, inséparable des exigences montantes d'une transformation profonde du travail. Des emplois sûrs et des qualifications reconnues sont la condition d'un accès de toutes et tous à de bons salaires. Ce sont aussi la condition d'une économie efficace et du développement de services publics répondant aux besoins de la population.

C'est pourquoi la CGT agit pour que les conditions économiques d'un accès de toutes et tous à un emploi qualifié, dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié ⁽¹⁾ et d'une sécurité sociale professionnelle ⁽²⁾, soient créées en France et dans le monde.

Éradiquer le chômage et le sous-emploi avec :

- un droit à l'emploi pour toutes et tous qui renvoie avant tout au contenu et à la place du travail dans la société :
 - 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 d'éradiquer le chômage et le sous-emploi, et d'augmenter le nombre d'emplois,
 - Un emploi qualifié, bien rémunéré et respectueux de la santé et de la sécurité du salarié,
 - les questions majeures comme les niveaux de qualification, leur reconnaissance dans les salaires, le statut du travail, sont donc à poser ⁽³⁾ ;
- un objectif qui doit avoir une dimension solidaire :
 - solidarité entre les genres, entre les générations, entre les territoires,

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 12, 13 et 14..

- solidarité entre les pays européens et à l'échelle internationale.

Préserver, 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 et réaliser le droit à l'emploi pour toutes et tous dans le respect de l'environnement.

L'industrie est un élément structurant de l'activité économique en termes de richesses créées, de maîtrise technologique, de recherche-développement et d'innovation, et de réponse aux besoins de la population dans tous les domaines. Elle 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.

Cela requiert la mise en place d'une véritable politique industrielle et la mobilisation de tous les outils de la politique économique, avec de nou-

veaux pouvoirs des travailleurs dans l'entreprise, pour améliorer l'efficacité globale du système productif :

- développer les emplois et les qualifications ⁽⁴⁾ ;
- articuler la modernisation de l'industrie et la démocratie au niveau national, dans les territoires et dans l'entreprise ;
- accroître l'effort de recherche-développement et d'innovation ⁽⁵⁾ ;
- développer une politique industrielle cohérente en lien étroit avec l'aménagement du territoire (réseaux, communication, énergie, transports...) ;
- assurer le financement des entreprises industrielles en créant notamment un pôle financier public ⁽⁶⁾ ;
- faire barrage à la spéculation par une réglementation des marchés financiers, une nouvelle orientation des crédits bancaires ⁽⁷⁾, une réforme fiscale ⁽⁸⁾ et une législation bancaire dissuasive.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. », proclame le préambule de la Constitution de 1946. Dans les faits, l'exercice de ce droit est subordonné aux aléas du « marché du travail » qui aboutissent à en priver des millions de nos concitoyens.

Globalement, 64 % de la population âgée de 15 à 64 ans occupent un emploi en France. Le taux de chômage au sens du BIT dépasse 10 % et le nombre de salariés privés d'un emploi stable, reconnu et rémunéré à la hauteur de leurs qualifications est bien plus élevé. Dans le même temps, l'industrie et les services manquent cruellement de travailleurs qualifiés pour réussir la transition écologique, mettre les potentialités des nouvelles

technologies au service des êtres humains et faire reculer la misère sur toute la planète.

La dimension internationale de la problématique 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.

Le « plan Juncker » prétend apporter des réponses à la crise de l'emploi en Europe en affichant l'objectif de 315 milliards d'euros d'investissements. Mais il est à la fois d'ampleur limitée, et dépendant des marchés financiers, ce qui l'empêchera d'avoir un impact significatif sur l'activité économique et l'emploi.

(4) Voir repères revendicatifs, fiches 12 et 14.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 33.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 35a.

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 34.

Les entreprises, les institutions publiques ne créent pas suffisamment d'emplois. Les salariés sont appelés à subir cette politique délibérée de sous-emploi et de précarisation qui les met en concurrence et favorise leur exploitation. 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 suppression 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.

En matière de politique industrielle, l'état se cantonne dans un rôle d'accompagnateur. La politique industrielle territorialisée se résume à la création du Conseil national de l'industrie et de treize comités stratégiques de filières industrielles. Des contrats de filières sont mis en place d'un montant total de 800 millions d'euros sous la forme de partenariat entre État, région et entreprises. Mais la contractualisation des aides publiques n'est toujours pas à l'ordre du jour...

Contrairement aux affirmations répétées des gouvernements de tous bords, l'accès de toutes et tous à un emploi qualifié et bien rémunéré n'est pas la priorité des politiques économiques. Tout au plus cherche-t-on à viser un objectif de « plein-

emploi » qui, dans la doctrine économique libérale, laisse subsister une proportion « incompressible » de chômeurs, celle-ci ne pouvant être réduite, selon les mêmes doctrines, que par une déréglementation du marché du travail ! C'est l'acceptation de cette logique qui nourrit l'idéologie de la « flexisécurité ».

Ainsi, l'État et les collectivités territoriales allouent chaque année des sommes considérables (de l'ordre de 200 milliards d'euros) aux entreprises sous forme d'aides directes ou d'allègements fiscaux et sociaux.

L'exemple le plus marquant est la prise en charge des cotisations sociales employeurs ⁽⁹⁾. Le coût de cette mesure dépasse les 30 milliards d'euros par an. Le « Pacte de responsabilité » est venu compléter un « Pacte de compétitivité » déjà largement favorable au patronat, et le dogme du prétendu « coût du travail », que la CGT conteste, a conquis le gouvernement qui déjà, en pleine négociation sur la sécurisation de l'emploi, avait accordé aux entreprises le CICE, d'un montant de 20 milliards d'euros, sans aucune contrepartie. L'intervention de la CGT a permis que la loi mette en place le contrôle du CICE par les comités d'entreprise et la mise en place d'un Comité national de suivi du CICE au sein du Commissariat général à la stratégie et à la prospective.

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.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

Tous les moyens de l'action publique doivent venir à l'appui des luttes pour l'emploi et pour la reconnaissance des qualifications : cela concerne le service public de l'emploi, la formation initiale et continue ⁽¹⁰⁾, la politique industrielle et de recherche, les politiques de développement des territoires mais aussi le soutien de l'emploi par la politique budgétaire et par une nouvelle sélectivité de la politique monétaire.

Plutôt que de dénoncer sans cesse le « coût du travail » alors que le travail des femmes et des hommes est la source essentielle de la richesse dans l'industrie comme dans l'ensemble des secteurs de l'économie, il faut s'attaquer au coût du capital : dividendes versés aux actionnaires, intérêts perçus par les banques et les possesseurs de titres financiers, dépenses excessives liées au coût du foncier et à l'amortissement des biens de production. En revanche, les entreprises qui investissent pour créer des emplois, développer la recherche et la formation des salariés doivent y être encouragées par un accès facilité à des crédits bancaires à taux réduits. Y contribuer est l'une des missions essentielles qui devrait être confiée à des fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires et à un pôle financier public ⁽¹¹⁾.

Préserver, reconquérir et développer l'industrie et l'emploi industriel

Il ne peut pas y avoir une politique donnant la priorité à l'emploi pour toutes et tous 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, et 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),

avec de nouveaux pouvoirs des salariés pour faire respecter des critères économiques, sociaux et écologiques : 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 ⁽¹²⁾

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 réel pouvoir d'intervention stratégique des représentants des salariés 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, d'information et de consultation, en particulier sur les choix stratégiques des entreprises donneuses d'ordre ⁽¹³⁾.

La fiscalité locale doit être réformée en vue d'accentuer 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 ⁽¹⁴⁾.

(10) Voir repères revendicatifs, fiches 7 et 15.

(11) Voir repères revendicatifs, fiches 35 et 35a.

(12) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

(13) Voir repères revendicatifs, fiche 10.

(14) Voir repères revendicatifs, fiche 34.

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...

Une maîtrise publique et sociale des secteurs stratégiques

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, de la défense, de la finance et de la communication. C'est dans ce cadre que se situe la revendication de constitution d'un pôle public national de défense, d'un pôle public de transport, d'un pôle public de l'énergie et d'un pôle financier public.

La défense et le soutien de l'emploi font aussi partie des objets essentiels de l'économie sociale et solidaire ⁽¹⁵⁾.

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, aux missions étendues. 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 dispo-

sition 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.

La CGT soutient le plan de la Confédération européenne des syndicats pour investir annuellement 2 % de PIB supplémentaires pendant dix ans afin d'établir une nouvelle base industrielle et de créer des emplois de qualité et des opportunités éducatives.

Cela suppose en particulier que les banques et les banques centrales cessent d'alimenter la croissance incontrôlée des marchés financiers et qu'elles consacrent des financements massifs, à long terme et à faibles taux d'intérêts, aux investissements destinés, sur toute la planète, à renforcer l'emploi et le développement de toutes les capacités humaines.

(15) Voir repères revendicatifs, fiche 5a.

Fiche n° 5a : Économie sociale et solidaire

La CGT propose...

Une économie au service des personnes.

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.

L'économie sociale et solidaire (ESS) doit porter un projet économique au service de l'utilité sociale, une mise en œuvre éthique, une gestion démocratique et une dynamique de développement fondée sur un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne.

La CGT propose d'agir avec les acteurs de l'économie sociale pour contribuer ensemble à la construction d'un développement solidaire des territoires, au développement humain durable, à l'innovation sociale, à une société plus égalitaire, où l'économie est au service de la personne et non l'inverse.

La crise politique, économique, sociale et écologique que notre société traverse, met en lumière des défis à relever. Les acteurs de l'ESS peuvent jouer un rôle important pour la construction d'un autre mode de développement.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les origines de l'économie sociale et solidaire sont à rechercher au moyen-âge : les guildes, confréries, corporations et compagnonnages constituent en effet les prémices de ce secteur.

Les premières structures de l'économie sociale et solidaire sont apparues au début du XIX^e siècle en réaction aux effets de la Révolution Industrielle.

Une charte de l'économie sociale existe depuis 1980, elle repose sur trois grands principes :

- ce sont des sociétés de personnes et non de capitaux ;
- chaque adhérent, sociétaire ou coopérateur dispose d'une voix dans les instances de décision ;
- le but de l'action n'est pas le profit.

L'économie sociale se définit par les statuts des structures qui la composent : associations, coopératives, mutuelles et fondations. Le statut est l'un des garants des valeurs communes :

- les femmes et les hommes sont au cœur de l'économie et en constituent la finalité : la personne et l'objet social priment sur le capital ;
- l'adhésion aux projets et aux structures est ouverte et volontaire ;
- La gestion est démocratique : élection des dirigeants, une personne une voix (et non une action une voix), mise en place d'instances collectives de décision ;
- la lucrativité est limitée : constitution de fonds propres impartageables, la majeure partie des excédents est non redistribuable ;
- la gestion est autonome et indépendante des pouvoirs publics, mais la coopération y est développée ;
- les principes de solidarité et de responsabilité guident l'activité.

Les entreprises de l'ESS emploient en 2011 plus de 2,36 millions de salariés, soit environ 10,3 % de l'emploi en France.

La loi ESS de 2014 a permis la reconnaissance législative de ce secteur mais elle a aussi élargi le champ et couvre désormais les entreprises sociales et/ou solidaires, dont la finalité relève de l'intérêt général même si elles appliquent les valeurs liées à l'ESS sans en avoir forcément le statut. Cette définition large laisse quelques craintes sur la recherche d'effets d'aubaines fiscales pour des entreprises de capitaux dans un contexte par ailleurs lourd de menaces tant pour les associations que pour la mutualité-santé.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Poursuivre et renforcer les actions, les partenariats entre la CGT et les acteurs de l'économie sociale et solidaire, pour porter plus fort un développement humain durable, les responsabilités sociales et territoriales de l'entreprise, une autre façon de concevoir le travail, l'entreprise et sa gestion démocratique, en vue de libérer l'économie du handicap que constitue le coût du capital ;
- redonner aux institutions financières coopératives leur vocation sociale et solidaire ;
- intervenir sur les contenus des schémas territoriaux de l'ESS ;
- favoriser le recours à l'économie sociale et solidaire dans le choix des comités d'entreprise ;
- organiser les mandats CGT de l'économie sociale et solidaire (y compris dans les CRESS) et assurer leur contribution à la réflexion et au développement de ce secteur. Assurer la pérennité d'entreprises en permettant la reprise de celles-ci par les salariés et faire ainsi la démonstration que d'autres gestions sont possibles, par exemple les SCOP ;
- l'économie sociale doit être un secteur exemplaire ; l'enjeu du travail dans les différents secteurs de l'ESS nécessite de travailler avec les salariés concernés et leurs représentants. S'engager avec les salariés concernés à la construction de garanties collectives permettant notamment de réelles améliorations des conditions de travail ;
- agir ensemble pour le développement de nouvelles normes sociales européennes et internationales.

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 à chacun des droits individuels et leur transférabilité.

Le nouveau statut du travail salarié concerne l'ensemble du salariat, du privé comme du public, quels que soient la taille de l'entreprise ou du service.

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 de la, du salarié-e qui ont besoin, pour être opérationnels, 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 ;
- droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue :
 - 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 (1),
 - droit à un salaire ⁽²⁾ : 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 qualifiante ⁽³⁾ : 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 ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

- droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle ;
- droit à la sécurité sociale professionnelle ⁽⁴⁾ ;
- droit à la protection sociale ⁽⁵⁾ :
 - droit à la santé, à la santé au travail ⁽⁶⁾ ;
 - droit à la médecine du travail ;
 - droit à la sécurité sociale ;
 - droit à la retraite ⁽⁷⁾ ;
 - droit à la complémentaire santé et prévoyance ;
 - droit aux prestations familiales ⁽⁸⁾ ;
- droit à la démocratie sociale ;
 - droit à la négociation ⁽⁹⁾ ;
 - droit d'information et d'expression ⁽¹⁰⁾ ;
 - droits nouveaux d'intervention pour les salariés dans les choix stratégiques de gestion des entreprises,
 - droit des salariés à la représentation collective ⁽¹¹⁾ ;
 - droit à la justice gratuite ⁽¹²⁾.

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 : ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au travail réel et donc au salarié.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 22.

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 23.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 24.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

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

(11) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

(12) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

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 quelquefois même dérogoire au Code du travail, privent de nombreux salariés de véritables droits.

Dans la fonction publique, même s'il subit des attaques sans précédent, le statut général des fonctionnaires demeure un socle progressiste pour des millions d'agents et autant de garanties pour les citoyens. Le caractère unifié doit en être renforcé.

Il existe des droits transférables et opposables à tout employeur dans le domaine de la protection sociale : retraite, congés maternités...

En revanche, en dehors du compte personnel de formation (CPF) et du droit à bénéficier d'une évolution d'au moins un échelon au cours de sa carrière, il n'y a pas de droits transférables et opposables à tout employeur en matière de déroulement de carrière (ancienneté, salaires, formation...).

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des CDD, des contrats aidés,

le recours à de nouvelles formes de travail atypiques (auto-entrepreneur par exemple) ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat.

L'évolution de l'organisation du travail et particulièrement du numérique pose de nombreuses questions sur l'évolution du travail d'aujourd'hui et de demain. Elle interroge sur le lien de subordination qui lie aujourd'hui le salarié à son employeur.

Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et la perte de 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.

La volonté affichée dans le « Livre vert » européen sur la « modernisation du droit du travail » (flexisécurité) a été, dans de nombreux pays, un appui pour la généralisation de la flexibilité et de l'allègement du droit du travail.

Obtenir de nouvelles garanties collectives

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

- l'État, 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 acteurs sociaux, et en particulier les organisations syndicales de salariés, 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 acteurs 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 ⁽¹³⁾.

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.

Le socle de garanties collectives doit aussi avoir une dimension européenne et internationale pour gagner une progression des droits fondamentaux des salariés.

Protection sociale

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

Qualification

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

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

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

Travail à temps partiel ⁽¹⁴⁾

Le travail à temps partiel doit être un droit reconnu à la salariée ou au salarié 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.

(13) Voir repères revendicatifs, fiche 17.

(14) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

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 nouveau statut du travail salarié ⁽¹⁾. 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 sept 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 privés d'emploi (indemnisés ou pas), des « bénéficiaires » des minima sociaux, des primo-demandeurs d'emploi ⁽²⁾ ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ⁽³⁾ ;
- la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la branche ou/et du bassin d'emploi ⁽⁴⁾ pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- le financement par la réorientation des cotisations sociales et des aides publiques à l'emploi vers une caisse de sécurité sociale professionnelle gérée démocratiquement ;
- un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salariés ;
- un véritable dialogue social interprofessionnel, professionnel et territorial ⁽⁵⁾.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

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

(3) Voir repères revendicatifs, fiches 10 et 32.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 19.

La précarité en quelques chiffres

- plus de 5 millions de personnes sont exclues du travail ;
- 1,4 million de personnes officiellement en sous-emploi ;
- environ 8,5 millions de personnes (13,9% de la population) vivaient en 2012 (INSEE) en-dessous du seuil de pauvreté ;
- un peu plus de 3,6 millions de personnes sont (en 2013) allocataires d'un des neuf dispositifs de minima sociaux.

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 :

- l'obligation de reclassement : l'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement dans l'ensemble des entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements situés hors de France si le salarié en fait la demande ;
- 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 sur une période de trente jours ;
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ne sont ni en redressement ni en liquidation judiciaire ;

- 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 ;
 - le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), dispositif de reclassement proposé aux salariés victimes d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés [fusion de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP)]. Il est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, d'intérim, contrat de chantier, aux licenciés pour motif économique et pour reclassement accéléré vers l'emploi.
- en cas de licenciement pour autre motif, de fin de contrat, de fin de mission, de rupture conventionnelle (6) ou de démission :
 - 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.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 9

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 :
 - 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 ;
 - une disposition accordant un nouveau droit ou avantage doit s'appliquer à tous les contrats indépendamment de leur date de signature ;
 - toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe 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 :

- maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi (dispositif d'assurance garantie des salaires : AGS, congé de reclassement, CSP...) ;
 - créer une caisse de Sécurité sociale professionnelle en :
 - utilisant les fonds réservés à la réparation des préjudices subi par les salariés lors de licenciement, individuel ou collectif, (assurance chômage, fonds plans sociaux et revitalisation, formations...) ;
 - réorientant les aides publiques aux entreprises ⁽⁷⁾.
 - de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :
 - droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises ⁽⁸⁾ ;
 - faire des négociations obligatoires dont celle sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), qu'elle soit dans l'entreprise ou territoriale, un outil de dialogue social permettant d'anticiper les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les territoires.
- 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 ;
- des négociations obligatoires permettant aux salariés et leurs représentants

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle ;

- contrôle et suivi de l'utilisation des aides publiques à partir de critères définis ;
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du comité d'entreprise ;
- amélioration et extension du droit d'alerte ;
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel... ;
- information et consultation des organisations syndicales territoriales et professionnelles sur toutes les mesures économiques et sociales, et représentation dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
- un véritable service public de l'emploi⁽⁹⁾ :
 - un nouveau service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'emploi, 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 ser-

vice 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, la gestion de l'indemnisation, la sécurisation des parcours professionnels.

Ses objectifs

- garantir le droit à l'emploi pour toutes et tous ;
- 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 ;
- cette conception du service public de l'emploi doit se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants, en les dotant de tous les moyens humains et financiers nécessaires à la bonne exécution de chacune de leurs missions. Le fil conducteur de ces nécessaires évolutions doit être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité.

(9) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

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 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 principe :

- 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.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 5, 6 et 7.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 15, 22, 25a, 25b et 25c, 28, 29.

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 termes 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.

Les dispositifs se sont succédé 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 :

- un contrat unique d'insertion (CUI). Il regroupe les contrats initiative emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand, ainsi que les emplois d'avenir (CUI-EAV) ;
- un dispositif d'accompagnement 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 plusieurs milliers de 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.

Si l'insertion par l'activité économique est censée 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 visait à la fois à remplacer 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)). Néanmoins, on est très loin de l'ambition affichée lors de sa mise en place.

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.

À partir du 1^{er} janvier 2016, PPE et RSA activité sont remplacés par la prime d'activité.

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, d'accompagnement et de suivi.

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 doivent avoir un statut équivalent à celui de stagiaire de la formation professionnelle de l'AFPA ;
- elles doivent être rémunérées au minimum à 80 % du Smic quand elles ne sont ni en entreprise ni en formation ;
- l'accompagnement doit être personnalisé, balisé par différentes étapes (accueil, information, orientation, formation...) et se poursuivre 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 doit permettre aux personnes d'accéder aux droits fondamentaux, aux prestations familiales, aux aides sociales, à un suivi médical, indissociables du droit au travail, de l'accès ou du retour à l'emploi ;
- les temps en entreprise doivent donner lieu à des contrats de travail de droit commun, les salariés en insertion doivent bénéficier 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. Il 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 CHSCT 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.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

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⁾.

(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 cinq 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 ;
- une sécurité de revenus pour les salariés privés d'emploi, par la mise en place d'un contrôle démocratique de la façon dont le service public de l'emploi calcule les indemnités et récupère les sommes qu'il a mal versées (les indus) ;
- 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.

La barre des cinq millions de chômeurs officiellement inscrits à Pôle emploi (catégories A, B, et C) est largement franchie (5,4 millions). Le chômage augmente, mais il dure aussi de plus en plus longtemps. On recense 2,4 millions de demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an. Le phénomène s'installe : depuis 2011, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an a augmenté de 60 %.

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 70 % en quatre ans, ce qui signifie que la plupart des seniors sont condamnés à rester au chômage jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite. Le recul de l'âge de la retraite consécutif à la loi de 2010 n'a fait qu'aggraver le situation.

Cette forte hausse du chômage est évidemment liée aux suppressions massives d'emplois observées en France depuis le début de la crise. Des pans entiers de notre industrie ont été délocalisés. Sans parler des fortes réductions d'effectifs induites par la RGPP (Réforme générale des politiques publiques) et la MAP (Modernisation de l'action publique) dans le secteur public.

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 (six demandeurs d'emploi sur dix inscrits 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 touche déjà plus de 14 % de la population française en 2014.

Quant à la rupture conventionnelle (ANI du 11 janvier 2008), selon les statistiques publiées par la DARES, 333 306 ruptures de ce type ont été homologuées en 2014. Les chiffres communiqués par Pôle emploi confirment une autre tendance lourde, ces ruptures qui ouvrent droit à indemnisation sont souvent le prélude à une inscription au chômage. Elles 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.

Les « droits rechargeables » issus de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi de sécurisation de l'emploi sont entrés en vigueur le 1^{er} octobre 2014. Sous prétexte d'allonger la durée d'indemnisation des salariés les plus précaires, ils sont en réalité un outil pour précariser et tirer vers le bas le revenu mensuel des travailleurs les moins indemnisés. Leur mode de calcul est en effet conçu pour écrêter les revenus de remplacement peu élevés, en particulier ceux des travailleurs qui ont les contrats les plus courts. Les « droits rechargeables » incitent donc les travailleurs précaires à travailler toujours plus pour gagner toujours moins.

La difficulté à faire respecter les procédures de licenciement pour inaptitude et leurs obligations de reclassement par les employeurs, les obstacles croissants à la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents de travail par la CPAM, et les difficultés à obtenir le financement de formations qualifiantes dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle (CSP), précipitent de nombreux travailleurs dans un vide de protection sociale où la CPAM, Pôle emploi et la CNAV se renvoient mutuellement des salariés abîmés par le travail, qui s'épuisent dans la complexité des procédures bureaucratiques. Ces dénis de droits peuvent les priver de ressources pendant des mois, voire les précipiter, ainsi que leur famille, vers l'expulsion locative. Au prix souvent, de leur intégrité psychique.

Les restructurations incessantes de Pôle emploi ont profondément désorganisé l'indemnisation et le service public de l'emploi. Ces restructurations se traduisent par une augmentation exponentielle des temps d'attente, un éloignement des agences qui occasionnent des frais de transport à la charge des salariés privés d'emploi et par une conflictualité au guichet, qui amènent certains salariés privés d'emploi à renoncer à une partie de leurs droits.

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 ⁽⁴⁾ :**

- majoration des cotisations des employeurs sur les emplois précaires et à temps partiel imposé,
- élargissement de l'assiette des cotisations et des contributions sociales (primes, stock-options, intéressement, etc.),
- contribution des employeurs recourant aux ruptures conventionnelles pour les seniors, en leur faisant verser l'équivalent de plusieurs mois de salaires à l'Unedic ;
- 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 accessible à toutes et tous les salarié-e-s ⁽⁵⁾ :**

- garantir aux salariés demandeurs d'emploi l'accès à une agence à au plus un quart d'heure de transport de leur domicile,
- garantir l'accès immédiat et permanent à un conseiller expérimenté en rendez-vous physique,

- permettre un traitement oral et personnalisé des demandes d'indemnisation, de formation, de recherche d'offres d'emploi aux personnes peu alphabétisées ou peu à l'aise avec l'informatique,

- participation au financement des formations qualifiantes.

- **substituer à l'offre raisonnable d'emploi un projet personnalisé d'accès à l'emploi :**

- seul l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi mis en œuvre de façon partagée entre l'agent et le salarié privé d'emploi et en fonction des besoins de celui-ci garantit l'effectivité des actions du retour à l'emploi ;
- tout accompagnement doit se construire sur la base du diagnostic partagé avec le salarié privé d'emploi : identification des freins à l'insertion socioprofessionnelle, travail sur l'orientation et le projet professionnel, besoin de formation, recherche d'emploi...
- les offres proposées doivent 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.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

Fiche n° 10 : Droits 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 en matière de conditions de travail et de sécurité, 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.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Il faut distinguer la sous-traitance de spécialité (non récurrente et/ou vraiment spécifique) de la sous-traitance de capacité (récurrente et/ou en lien avec l'activité de l'entreprise donneuse d'ordre). Cette dernière pose la question de la réinternalisation de certaines activités.

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.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 32.

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 dialogue social, présidé par EDF (maître d'ouvrage), a été créé sur le chantier EPR dans la Manche. Plus récemment, la CGT (Poitou-Charentes) a obtenu sa participation au dispositif de reconversion des salariés du chantier Ligne à Grande Vitesse (LGV)...

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 donneuse 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) et de transfert de marché.

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

La prise en charge par le donneur d'ordre des formations spécifiques et des habilitations particulières.

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

Une validation de ces formations débouchant sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre.

L'harmonisation des salaires, grilles de rémunération, primes et indemnités spécifiques, conditions de travail en retenant pour chaque salarié la disposition la plus favorable.

L'harmonisation du temps de travail et des congés compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordre.

Pour assurer sécurité, protection contre l'exposition aux risques et suivi médical, la responsabilité du maître d'ouvrage doit y être engagée au même titre que le donneur d'ordre et sous-traitant.

Des structures d'accueil pour les salariés des entreprises extérieures (parking, vestiaire, restauration).

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 informa-

tion, 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.

Élaboration 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 élargis aux compétences de l'environnement (CHSCTE) ⁽²⁾ de site.

Pour les grands chantiers :

- création de comités de dialogue social sous la présidence du maître d'ouvrage et de droits à la négociation collective ;
- participation des organisations syndicales au collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT).

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

Fiche n° 11 : Droits des salariés saisonniers

La CGT propose...

***Le droit à un emploi choisi, stable et de qualité
pour les salariés saisonniers.***

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 travail saisonnier est difficile à appréhender de par la durée des contrats et la diversité des secteurs et des salariés. La physionomie de l'emploi saisonnier a fortement évolué ces cinq dernières années : jeunes, retraités, salariés seniors, migrants, privés d'emploi, femmes sont concernés par ce contrat.

Au-delà du tourisme et de l'agriculture, les contrats saisonniers sont de plus en plus utilisés dans de nombreux secteurs comme la grande distribution, le personnel communal, la sécurité, le bâtiment, les musées, les banques et assurances, la santé..., le cadre légal étant flou et peu respecté.

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.

Le logement n'est souvent pas assuré et quand il l'est, les conditions peuvent être 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 8 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 ».

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, des compétences et des qualifications, alternance de période de formation/emploi/congés, reconduction automatique des contrats ...) ;
- garantir le droit à un déroulement de carrière⁽¹⁾ ;
- 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, et non uniquement en référence aux usages d'un secteur ;
- le recours au contrat saisonnier doit être limité aux contrats courts nécessitant un surcroît d'activité et il doit faire l'objet d'un contrôle par les autorités compétentes ;
- l'augmentation des moyens donnés à l'Inspection du travail, pour lutter contre le travail non déclaré et le non-respect des droits des

travailleurs saisonniers ;

- 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 offre plurielle de logements, permettant de répondre à la diversité des attentes et situations des saisonniers (logements réservés à un coût modéré, résidence, logement collectif, terrains aménagés avec électricité et sanitaires pour accueillir les caravanes, extension de l'accès au 1 %, de l'accès au Loca Pass...), avec une réelle prise en charge par l'employeur et les territoires ;
- un accès sans restriction à la protection sociale ;
- 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 ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 6, 7, 13, 14.

- le droit à la démocratie sociale, aux IRP (délégués de site, CHSCTE de site, comités inter-entreprises) ;
- 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 répondant aux besoins avec la garantie d'un véritable déroulement de carrière.

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales ⁽¹⁾, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences de la ou du salarié-e ⁽²⁾.

Au bout d'une carrière professionnelle (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 du travail, doit permettre d'y parvenir ⁽³⁾.

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

Garantir, a minima, 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 des 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 mesurée à l'échelle nationale, articulées à des mécanismes de rattrapage des salaires. S'agissant des gains de productivité, ils doivent profiter à l'ensemble de la société et non alimenter les profits.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 21 et 24.

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

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 4.

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 leurs familles qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, 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 à partir des salaires des salariés en activité qui servent à payer les retraites des retraités d'aujourd'hui.

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

Il faut distinguer le salaire des autres formes de rémunération. Pour la CGT, le salaire devrait être un élément fixe soumis à des règles et notamment à des négociations obligatoires. Ce n'est pas toujours le cas d'éléments de rémunération comme les primes.

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. Il ne doit pas être confondu avec les prestations sociales.

Modalités de fixation des salaires

En France, le salaire est un élément du contrat de travail ou du statut. Son niveau concrétise un

rapport des forces dans l'entreprise, la branche, et au niveau national interprofessionnel. 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 même travail ou un travail de valeur égale ;
- les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi ou conventionnellement ⁽⁴⁾.

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, 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.

Les salaires sont bas du fait du niveau croissant des exonérations de cotisations sociales. Ce système constitue une trappe à bas salaires.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 16.

3,6 millions de salariés (1 salarié sur 6) occupaient en 2011 un emploi à bas salaire ⁽⁵⁾.

Ceux-ci sont principalement des femmes et des jeunes, notamment parce qu'ils sont les plus touchés par des emplois à temps partiel.

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 1 % et même les 1^{er} les plus rémunérés, ont fortement augmenté ces dernières années.

Des menaces sur les salaires : individualisation, annualisation

Individualisation des salaires et de la rémunération :

- dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes ou des formes d'épargne salariale voire de distributions d'actions. 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 plus d'une décennie ;
- les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui près de 110 milliards d'euros ;
- la croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. Entre 2000 et 2012 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 60% (soit 4 % en moyenne annuelle), quand le salaire moyen augmentait de 30 % (2,25 % 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.

(5) Salaire net inférieur aux 2/3 du salaire net médian (norme DARES).

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels.

Une prise en compte dans les négociations de branches et d'entreprises de la question de l'égalité salariale entre femmes et hommes (mise en œuvre du principe «à travail de valeur égale, salaire égal»).

Des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire.

La reconstruction des grilles de salaires garantis.

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. Il doit reposer sur un indice pertinent mesurant réellement le coût de la vie. Il doit répercuter immédiatement sur les salaires et les primes toutes variations des prix.

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 bénéfices 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.

Une bataille contre le dumping social en Europe et dans le monde notamment par le développement des luttes et la coopération syndicale pour établir des salaires minima dans tous les pays, une convergence par le haut, l'application des droits nationaux pour les travailleurs migrants ⁽⁶⁾ et une lutte contre le travail illégal.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 1a.

Fiche n° 13 : Un salaire minimum en France et dans chaque pays européen

La CGT propose...

Un SMIC à 1 800 euros et des salaires minimums partout en Europe.

Un salaire de base minimum au niveau du SMIC réévalué à 1 800 euros brut pour la durée légale du travail en vigueur.

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.

Salaire de première embauche sans diplôme et sans qualification ⁽¹⁾.

Niveau minimum de salaire 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.

Aucun minimum de branche, aucune grille de la fonction publique, ne peuvent être inférieurs au SMIC.

De même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, il doit être garanti à chaque salarié de chacun des pays, le droit à un salaire minimum et à 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 minimums doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

En France

Le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) 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 du CT).

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 14.

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 du salaire horaire moyen) (Article L3231-8) ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là ou aller plus loin par un « coup de pouce » (Article L 3231-10) ;

La revalorisation du SMIC intervient au 1^{er} janvier.

Le nombre de smicards ne cesse de croître alors que leur qualification ne cesse d'augmenter. De l'ordre de 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. Le gel du point d'indice amplifie cette situation.

Sur le plan international

La Convention 131 et la recommandation 135 de l'OIT (Organisation internationale du travail) spécifient :

- « Tout membre de l'OIT qui ratifie cette convention s'engage à établir un système de salaires minima (...) » ;
- « les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés, leur non application entraînera des sanctions appropriées » ;
- « Le niveau des salaires minima devrait tenir compte des critères suivants : les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau général des salaires de leur pays, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale, les niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux et les facteurs d'ordre économique » ;
- « Les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte

des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques ».

La ratification de la convention 131 est un enjeu important pour protéger les salariés contre des salaires trop bas et lutter contre le dumping social. La mise en place généralisée dans tous les pays de systèmes légaux de salaires minimums, conformes aux besoins et prenant en compte les évolutions des modes de vie, serait de nature à favoriser une harmonisation par le haut.

Fin 2013, seuls 52 États sur 183 États membres à l'OIT avaient ratifiés la convention 131.

Pour autant, même quand celle-ci est ratifiée, l'existence d'un salaire minimum peut être relativisée :

- si la totalité des salariés du pays n'est pas couvert par le salaire minimum ;
- s'il existe des salaires minimums différents pour des groupes différents de travailleurs.

En Europe

21 pays membres de l'Union européenne sur 28 disposaient en 2014 d'un salaire minimum légal. L'Allemagne, l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède n'en possèdent pas mais elles ont des salaires minimums par branches. L'Allemagne doit se doter d'un salaire minimal national à l'horizon 2017.

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

Au 1^{er} janvier 2015, 22 des 28 États membres de l'Union européenne (UE) appliquaient un salaire minimum national. Son montant variait de 184 euros par mois en Bulgarie à 1 923 euros au Luxembourg. La France se situait (à 1458 euros) à un niveau comparable à la Grande-Bretagne, l'Irlande, la Belgique, les Pays-Bas et bien en-dessous de celui du Luxembourg. Toutefois, après ajustement des disparités de pouvoir d'achat, l'écart entre les États membres, qui était de 1 à 10 en euros, se réduit à 1 à 4 lorsque les salaires sont exprimés en standards de pouvoir d'achat (SPA).

Pourquoi un SMIC à 1 800 euros brut revendiqué en 2015 ?

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 % ;
- En 2016, de 23 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au SMIC :

- le SMIC est un salaire ⁽²⁾.

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 quels que soient son emploi, 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, répercutée dans les grilles de salaires, alimentant une dynamique salariale contributive, 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. Cette limite ne doit connaître aucune exception.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 12.

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, ce qui nécessite un travail sur leur mesure ;
- prendre en compte la hausse des prix ;
- 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 déclenchement automatique de l'obligation d'ajuster si le minimum professionnel est dépassé par le SMIC, et de négocier les niveaux supérieurs ;
- 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, fiches 6 et 16.

Fiche n° 14 : Salaire et qualifications

La CGT propose...

Le droit à un salaire de base minimum de première embauche lié au niveau de qualification.

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

Même sans diplôme, après un an de travail au maximum, le salarié est considéré comme qualifié.

La qualification peut être acquise et doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire :

- par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
- par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme ;
- par la validation des acquis ;
- 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 :

- non diplômé : le SMIC ⁽²⁾ ;
- niveau BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC, soit 2 160 € brut ;
- niveau Bac (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC, soit 2 520 € brut ;
- niveau BTS / DUT (BAC +2) : 1,6 fois le SMIC, soit 2 880 € brut ;
- niveau Licence LMD / licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le SMIC, soit 3 240 € brut ;
- niveau Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC, soit 3 600 € brut ;
- niveau Doctorat (BAC +8) : 2,3 fois le SMIC soit 4 140 € brut.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 15.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 13

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. » (Article L. 2241-1 du CT) ⁽³⁾.

« Pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient (...) des clauses portant sur (...) les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision, (...) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées » (Article L. 2261-22 du CT).

Un nombre important de branches ont au moins un premier niveau de minima inférieur au SMIC

et sont donc rattrapées à chaque augmentation annuelle du SMIC.

Dans la fonction publique

Tout fonctionnaire appartient à un grade classé dans une grille indiciaire unique, commune à l'ensemble de la fonction publique (fonctionnaires d'État, territoriaux, hospitaliers).

La qualification est celle de l'emploi ou de la fonction et indirectement celle du fonctionnaire, dans la mesure où le concours d'accès exige un niveau de formation ou de certification de la personne.

L'adéquation est moins évidente pour les personnels non fonctionnaires pour qui l'employeur public fixe la rémunération le plus généralement contractuellement et exceptionnellement par voie réglementaire.

Les pertes de pouvoir d'achat subies par le point indiciaire depuis la désindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. À cela s'ajoute son gel depuis 2010.

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 1 800 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification et sans diplôme ;
- 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 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.

⁽³⁾ Les articles du CT sont susceptibles d'être modifiés régulièrement ; les camarades sont invités à aller vérifier la version en vigueur.

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 la Nation et pour le développement économique.

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 système éducatif doit retrouver son sens de service public national avec toutes ses valeurs, notamment celles de gratuité, d'égalité d'accès et de droits, de laïcité ⁽²⁾.

C'est le sens de l'implication de la CGT pour la protection, le droit à la scolarisation de tous les enfants.

La dimension nationale du service public d'Éducation, sa gratuité, sa proximité géographique par un maillage territorial équilibré en sont des éléments essentiels.

(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.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 30

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 ;
- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification et d'évoluer professionnellement ;
- d'appréhender 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, en emploi ou privé d'emploi, 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 ⁽³⁾ ;
- 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 de handicap, immigrés, salarié-e-s dont la formation initiale a été interrompue) ;
- que la lutte contre les situations de l'illettrisme déclarée grande cause nationale en 2013 dispose des moyens nécessaires partout sur le territoire ;
- une reconnaissance du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

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

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'État » (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 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 était 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 réduction des inégalités sociales et territoriales, 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 de handicap n'a pas permis un véritable droit à l'intégration scolaire et n'a pas été accompagné des moyens indispensables à sa mise en œuvre, notamment pour l'enseignement spécialisé.

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 professionnelle 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'État en territoire consacre le transfert de compétences aux conseils régionaux du domaine de la formation professionnelle des jeunes, de la formation continue, de l'apprentissage tout en érigeant le préfet de région, et le recteur en « tête de pont » sur le territoire ;
- la loi du 24 novembre 2009 et ses précédentes ;

- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 n'a pas été signé par la CGT, notamment parce qu'il réduit l'obligation de financement par les entreprises de la formation professionnelle des salariés accentuant le désengagement des employeurs. Il comporte cependant des dispositifs nouveaux, certains positifs (Compte Personnel de Formation, Conseil en Évolution Professionnelle et entretien professionnel) et aujourd'hui transcrits dans la loi, que les salariés individuellement et collectivement doivent pouvoir mobiliser.
- revendiquer, négocier une formation en utilisant son compte personnel de formation (CPF) pour la financer en tout ou partie.

Cet ensemble peut constituer l'embryon de la sécurité sociale professionnelle que la CGT revendique.

Utilisés avec détermination, à l'initiative des personnes mais garantis collectivement, les dispositifs et droits ouvrent la possibilité de :

- construire son projet d'évolution professionnelle et faire reconnaître ses qualifications avec l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétences, le passeport de formation orientation et la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- réaliser un projet personnel avec le congé individuel de formation (CIF) ;
- obtenir une formation dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation ;

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 dans les grandes entreprises 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 triennale dans la branche professionnelle, doit porter, entre autres, sur les nouvelles clauses obligatoires dans les conventions collectives concernant l'apprentissage et la formation continue.

L'éducation et la formation initiale

Une éducation initiale publique basée sur le droit à la scolarisation en maternelle dès 2 ans lorsque les parents le souhaitent dans le cadre d'une scolarité obligatoire de 3 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, ni orientation précoce), à l'ensemble des jeunes prenant en compte leurs diversités.

La reconnaissance de l'égalité entre les filières générale, technologique et professionnelle doit être affirmée.

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.

L'éducation populaire doit être reconnue dans ses missions d'émancipation et de formation du citoyen.

Un véritable service public ⁽⁴⁾ de l'éducation

Sa dimension nationale, sa proximité locale et son unité doivent être renforcées. Il doit garantir :

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

- la laïcité ;
- 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'État 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 individuelle, une allocation d'autonomie ;
- élargir l'intervention pédagogique à l'environnement de l'école dans tous ses aspects ;

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

- 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 résultante de son parcours en termes de formation initiale, formation continue, expérience professionnelle et expérience sociale.

Dans l'entreprise, 10 % des heures collectivement travaillées 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.

Les fonds ainsi collectés relevant du salaire socialisé, 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 ⁽⁵⁾.

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 ⁽⁶⁾.

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.

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

(6) 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, vie privée et vie sociale.

Cela suppose la mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salariés, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les 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 doit se faire sans baisse des rémunérations, et pas au détriment du financement de la protection sociale.

La notion de temps de travail effectif 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 du travail constitue le socle de référence et ne doit pas faire l'objet de négociation ni dans les branches ni dans les entreprises, hormis dans un sens plus favorable au salarié, conformément au principe de faveur.

En Europe

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.

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 jurisprudence communautaire assimile le temps d'astreinte à du temps de travail effectif.

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. Des décisions du Conseil de l'Europe condamnent les formes de contrats « forfaits jours » pour les salariés non cadres et cadres.

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 ou 46 heures par décret pris après conclusion d'un accord de branche.

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.

Une loi en cours d'adoption, prévoit la création de « zones commerciales » où le travail dominical sera autorisé toute l'année et augmentera de 5 à 12 le nombre d'ouvertures dominicales que le maire peut accorder aux commerces.

Fixation d'une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires au bénéfice les salariés à temps partiel mais de nombreuses dérogations sont possibles.

Un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail d'augmenter temporairement la durée du travail, jusqu'à huit avenants par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent. Cet accord peut imposer ou pas une majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant. De surcroît, aucune durée maximale pour chaque avenant n'est imposée par les textes.

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.

La Cour de cassation considère que l'accord relatif au forfait jour doit respecter les durées maximales du travail ainsi que les repos journalier et hebdomadaire, et c'est sur l'employeur et non sur le salarié que repose cette obligation de suivi.

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 effectif.

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

Articulation 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 40 h et 38 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 pauses de moins de 30 minutes ne permettent pas au salarié cette faculté, et par conséquent doivent être considérées comme du temps de travail effectif.

Heures supplémentaires

- Réduction des contingents légaux et conventionnels, avec au maximum 107 heures et 73

heures en cas d'aménagement du temps de travail, sans possibilité d'y déroger ;

- imputation de toute heure effectuée sur le contingent (qu'elle soit payée ou récupérée en temps) ;
- calcul et rémunération des heures supplémentaires dès la 33^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.

Temps de travail des cadres

- Les garanties de droit commun concernant l'horaire collectif, les maxima journaliers et hebdomadaires, les heures supplémentaires, doivent aussi s'appliquer aux cadres ;
- les forfaits « tous horaires » doivent être strictement limités aux cadres dirigeants inscrits dans le collège « employeurs » aux élections prud'homales ;
- 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 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 ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 6.

- 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 leur 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 hebdomadaires 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 73 heures ;
- pas de recours au chômage partiel ;
- nécessité d'une convention ou d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise ;

- primauté de la convention ou de l'accord de branche par rapport à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement à moins que ce dernier ne soit plus favorable au salarié ;

- la mise en place d'une répartition des horaires prévue par un accord collectif sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année constitue une modification du contrat de travail.

Travail de nuit, posté, du dimanche, des jours fériés

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), 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 salarié 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 doit devenir effectif pour tous les salariés quels que soient leur contrat de travail et la taille de leur entreprise.

La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes de travail. Elle doit porter sur leurs revendications sans pouvoir déroger à l'ordre public social, à la hiérarchie des normes et en respectant le principe de faveur¹.

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

La représentation des salariés dans la négociation doit être exclusivement assurée par des syndicats représentatifs, 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 employeur².

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, territoire...) et résulter des élections professionnelles. Depuis que les élections TPE ont été instaurées, les élections professionnelles peuvent avoir lieu dans toutes les entreprises où sont présents des salariés, quelles que soient 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.

Le droit des salariés d'être informés et consultés³, avant, pendant et en fin de négociation doit leur être reconnu et l'ensemble des organisations syndicales représentatives doit disposer des moyens nécessaires pour le faire, qu'elles soient ou pas signataires.

1 – Voir repères revendicatifs, fiche 6

2 – Voir repères revendicatifs, fiches 18 et 19

3 – Voir repères revendicatifs, fiche 18

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 que « *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 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne sur le « *droit de négociation et d'actions collectives* » dispose que : « *les travailleurs et les employeurs, ou leurs organisations respectives, ont, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales, le droit de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève.* »

L'article 8 du préambule de la Constitution de 1946 intégré au bloc constitutionnel stipule que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

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, de formation professionnelle, de travail et de leurs garanties sociales* ».

La négociation

Depuis la loi du 4 mai 2004 qui a affaibli considérablement le principe de faveur, l'accord d'entreprise peut déroger aux accords de niveau supérieur de manière défavorable au salarié. La parade à la dérogation consiste à préciser, par écrit dans les accords de branches, que les accords d'entreprise dans leur ensemble, ou certaines de leurs clauses, ne peuvent pas être moins favorables que les stipulations de l'accord ou de la convention de branche.

Depuis août 2016, le verrouillage par accord de branche n'est plus possible sur les thèmes relatifs au temps de travail, aux repos et aux congés. Dans ces cas, l'accord d'entreprise peut toujours déroger à l'accord de branche, même dans un sens moins favorable.

L'accord ou la convention de branche peut également traiter du niveau du groupe qui est reconnu légalement.

Il existe néanmoins des thèmes pour lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas déroger aux accords de

branches. L'accord ou la convention 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, à la pénibilité, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En dehors de ces six thèmes impératifs, et des thèmes relatifs au temps de travail, aux repos, aux congés, il est possible et nécessaire d'insérer des clauses de verrouillage 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 dans l'entreprise.

Au niveau de la branche :

- négociation annuelle sur les salaires minima garantis ;
- négociation tous les trois ans notamment sur *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la pénibilité, l'emploi des salariés âgés, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle...*
- négociation tous les cinq ans notamment sur les classifications, *les plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite « collectifs » interentreprises...* ;
- etc.

Par accord et à certaines conditions, il est possible de rallonger les délais de négociation de deux ans.

Au niveau de l'entreprise :

- la loi dialogue social du 17 août 2015 a modifié les règles de la négociation collective dans l'entreprise ;
- les négociations annuelles obligatoires sont regroupées en deux thèmes :
 - rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ;
 - égalité professionnelle et qualité de vie au travail.

- dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, une troisième obligation de négocier triennale existe en matière de gestion des emplois, des parcours professionnels et de mixité des métiers ;
- la négociation annuelle peut par accord devenir triennale et la négociation triennale peut devenir quinquennale. La périodicité de ces négociations peut être modifiée par accord d'entreprise majoritaire (50%), sauf dans les entreprises n'ayant ni accord ni plan d'action portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Au niveau du groupe :

- les conditions de conclusion des accords sont identiques à celles de l'entreprise ;
- la loi prévoit que les accords de groupe ou interentreprises peuvent se substituer aux accords d'entreprise. L'employeur pourra donc choisir de négocier là où le rapport de force lui est le plus favorable.

Dans la fonction publique :

- en 1946, le statut général a reconnu aux fonctionnaires le droit dit de participation qui leur permet de s'exprimer sur l'organisation des services, l'élaboration des règles statutaires et l'examen des décisions relatives à leur carrière ;
- ces principes de démocratie sociale se déclinent dans les articles 8 à 10 du statut général (loi 83-634) qui reconnaissent le droit syndical et le droit de grève à la plupart des agents, qui listent les sujets ouverts à la négociation et prévoient la création d'instances de représentation collective pour l'ensemble des agents (conseil commun de la fonction publique, conseils supérieurs de la fonction publique, comités techniques). Par ailleurs pour chacun des versants le statut prévoit des instances de représentation des personnels équivalentes à celles des délégués du personnel du secteur privé : commissions administratives paritaires (CAP) pour les fonctionnaires titulaires, commissions consultatives paritaires (CCP) pour les agents non titulaires ;
- la loi de juillet 2010 a modifié les compétences et le mode de fonctionnement des comités techniques. En instaurant la règle de l'accord majoritaire et en élargissant le champ des négociations, elle a fait évoluer le cadre du dialogue social ;
- l'employeur public n'est toujours pas tenu à l'obligation annuelle de négociation collective à l'instar du droit privé ;

- le recours au recrutement de personnels non-fonctionnaires relevant du droit public s'est beaucoup développé. Ceux-ci bénéficient rarement d'un déroulement de carrière et des avancées sociales de la fonction publique.

Au niveau de l'Europe :

Certains accords collectifs sont repris dans des 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 a consacré une réforme des règles établissant la représentativité syndicale et le mode d'adoption des accords et conventions issues de la négociation collective.

Pour être représentative une organisation syndicale doit remplir les critères suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance vis-à-vis de l'employeur ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de 2 ans ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;

De plus l'acquisition de la représentativité résulte de l'audience que les salariés accordent à cette organisation lors des élections professionnelles :

- l'élection de référence est le premier tour de l'élection du comité d'entreprise (comité d'établissement dans les entreprises à établissements multiples). À 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 ;
- 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 ;
- 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 toute union syndicale ou tout syndicat représentatif, affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, où chaque organisation syndicale qui garantit les critères d'authenticité syndicale (respect des valeurs républicaines et indépendance) est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Dans tous les cas, il faut plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement pour pouvoir créer une section.

Une section syndicale ou un syndicat d'entreprise est représenté par un délégué syndical ou un représentant de la section syndicale. Il bénéficie du statut de salarié protégé (cela signifie qu'il ne peut être licencié qu'avec l'accord de l'inspection du travail). La loi lui accorde certains droits :

- si la section est représentative dans l'entreprise ou l'établissement, elle est représentée par un délégué syndical, ou plusieurs selon l'effectif. La ou le délégué-e syndical-e doit avoir été présenté-e au 1^{er} tour d'une élection professionnelle (DP, CE ou délégation unique du personnel) et avoir obtenu sur son nom plus de 10 % des voix. Chaque délégué dispose d'un crédit d'heures de délégation compris entre 12 et 24 heures, selon l'effectif de l'entreprise ;
- 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 de 4h minimum et il ou elle est nécessairement destitué-e après les élections professionnelles, même si la section syndicale ne devient pas représentative.

Les salariés relevant du Code du travail – entreprises de moins de 11 salariés

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, 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 professionnel, et a lieu tous les quatre ans. Le vote a lieu par correspondance ou par internet. Les salariés concernés sont appelés à voter sur le sigle d'une organisation syndicale.

Le deuxième scrutin de ce type a eu lieu en décembre 2016. Seuls 7,5 % des salariés des TPE se sont exprimés. La CGT a recueilli 25,10 % des voix.

Des résultats départementaux et par branche professionnelle sont disponibles.

La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 ne modifie pas cette élection qui demeure sur sigle. La mesure de l'audience recueillie par les organisations permet de répartir entre les organisations syndicales les dix sièges qui leur sont réservés dans chaque commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPRI). Les résultats de cette élection sont agrégés aux résultats des autres élections des CE ou DP, des chambres d'agriculture pour les salariés de la production agricole permettant d'attribuer les sièges des conseillers prud'homaux par département, et contribuera à donner la représentativité de chaque organisation professionnelle et interprofessionnelle.

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.

Avec la loi du 8 août 2016, les accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos, les congés mais également les accords de préservation et développement de l'emploi doivent être conclus par des syndicats représentant 50 % des suffrages exprimés en faveur d'une organisation représentative. À défaut d'accord majoritaire, les organisations syndicales représentatives minoritaires représentant 30 % des suffrages peuvent organiser un référendum pour faire valider l'accord. Cette règle sera étendue le 1^{er} septembre 2019 aux autres accords d'entreprise.

Lorsque l'accord a été signé par l'employeur et des organisations syndicales représentant seulement 30 % des suffrages, les organisations signataires peuvent demander l'organisation d'un référendum. L'accord est valablement adopté si 50 % des votants (pas 50 % des salariés de l'entreprise) se prononcent en faveur de l'accord. Ce référendum est totalement laissé à la main de l'employeur et des organisations syndicales en faveur de l'accord.

Les accords de branches et nationaux interprofessionnels doivent être signés par des organisations représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, et en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

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.

Le Haut conseil du dialogue social suit 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)

La loi de juillet 2010 a renouvelé les règles de représentativité syndicale dans les trois versants de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière).

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. C'est la détention d'un siège aux conseils supérieurs de la fonction publique de l'État, de la territoriale ou de l'hospitalière, qui assure la représentativité dans un versant de la fonction publique.

Les élections ont 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.

Depuis avril 2016, un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Rétablir le principe de faveur dans son intégralité⁴ et l'intégrer dans la liste des principes fondamentaux énoncés dans le préambule de la Constitution de 1946

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

Suppression des possibilités de négociation d'accords collectifs dérogatoires en deçà des droits individuels et collectifs des salariés prévus par une norme hiérarchiquement supérieure.

Comparaison entre accords faite disposition par disposition, en retenant pour chacune la disposition la plus favorable et en veillant à la cohérence de l'ensemble.

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 garanties collectives est mise en cause.

Un regroupement de conventions collectives dans des secteurs d'activité ne peut s'envisager que sur la base des contenus existants à améliorer et qui prendrait au préalable la meilleure garantie existante dans les conventions collectives nationales concernées.

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 :

- l'égalité professionnelle ;
- le 13^e mois ;

4 – Voir repères revendicatifs, fiche 6

- la prime de vacances ;
- 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.

Les conditions particulières d'activité sur un site, une zone ou un bassin d'emploi peuvent justifier la mise en place de conventions locales interprofessionnelles qui s'inscrivent dans le respect de la hiérarchie des normes.

Pour les TPE et les entreprises à établissement unique de petite taille (moins de 50 salariés), un droit à des délégués du personnel doit être instauré à partir des entreprises de deux salariés (à la demande d'un salarié pour les moins de 11 et obligatoire au-dessus de 10). Tous salariés de ces entreprises doivent avoir droit à une organisation interentreprises territoriale de proximité de négociation collective et de représentation, accompagnée d'un financement mutualisé. Dans le cadre du respect de la hiérarchie des normes, cette structure aide les salariés sans IRP et les DP de ces entreprises (activités sociales, culturelles et sportives, RSE, formation et développement des qualifications des salariés⁵, entreprises en difficulté, aide à la médiation dans l'entreprise...).

La loi sur le dialogue social et l'emploi instaure des CPRI pour les salariés des entreprises de moins de 11. Les dispositions de la loi sont insuffisantes en termes de droits, de moyens, de financement et d'objectifs.

La loi reconnaît, outre la mise en place de CPRI, que d'autres commissions pour les salariés des TPE soient créées (contre l'avis d'une partie du patronat). Avec les CPRI, nous avons des commissions paritaires régionales dans l'artisanat (CPRIA), des commissions paritaires régionales pour les particuliers employeurs et les assistantes maternelles (CPR PE & AM), et, à venir, des commissions paritaires régionales pour les professions libérales (CPRPL). Ces dernières commissions sont dotées de moyens pour faire vivre les représentations syndicales dans ces secteurs. Un travail coordonné de toutes ces commissions régionales sera pour nous CGT nécessaire, en lien avec les fédérations, les territoires pour un syndicalisme correspondant.

Nous demandons que le scrutin des TPE soit un scrutin de liste à la proportionnelle pour toutes les commissions des TPE. La liste électorale doit être établie à partir des salariés travaillant l'année précédant la constitution de la liste, aucun salarié ne doit être oublié. L'État doit donner tous les moyens pour la réussite de cette élection.

Droit à la représentativité

Une vraie mesure de la représentativité des organisations syndicales doit se faire par un vote, dans le même temps, de tous les salariés du public et du privé, y compris les privés d'emploi.

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.

La collecte et la compilation des résultats des élections professionnelles dans les entreprises sont déterminantes pour établir la représentativité des syndicats dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel, mesure d'ordre public. Les garanties doivent être données pour un processus systématique et objectif :

- le dispositif mis en place par le ministère du Travail, sous sa responsabilité, doit être simplifié et ne doit pas être confié à une entreprise privée, mais assuré exclusivement par ses services (DGT, Direccte, inspection du travail) avec les moyens et effectifs suffisants. Des moyens doivent être également donnés aux organisations syndicales pour mieux suivre la collecte ;
- des sanctions pénales doivent être prises contre les employeurs qui ne transmettent pas la déclaration des résultats de leur entreprise. Ces sanctions doivent être renforcées quand il y a une volonté manifeste d'occulter ces résultats.

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

5 – Voir repères revendicatifs, fiche 14

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 ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} 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 vote et d'éligibilité à des élections professionnelles doit être ouvert à tous les salariés. L'accès à la propagande électorale, le droit de vote sur le temps de travail, l'accessibilité à des bureaux de vote et aux résultats sont des éléments indispensables

pour créer une dynamique de participation. Ces élections doivent être organisées par branche professionnelle, sur tout le territoire et sur une même période. Elles 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 d'une négociation doivent être respectés : chacune des organisations syndicales, qu'elle soit signataire ou non de l'accord, doit être admise 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 ;
- les IRP (ou le CE ainsi que le CHSCT) doivent être consultées préalablement à tout projet de négociation (hors négociation dans le cadre d'un conflit), de révision ou de dénonciation d'un accord collectif mais aussi avant sa signature.

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 processus¹.

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 et d'alternative, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir :

- droit de refuser la mise en œuvre 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 proposer des alternatives à la stratégie de l'entreprise.

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

¹ – Voir repères revendicatifs, fiche 17

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 l'accès gratuit à la justice ;
- droit à un Ordre juridictionnel social, regroupant toutes les juridictions sociales (travail et sécurité sociale) du droit privé comme du droit public ;
- droit à la défense syndicale dans et hors de l'entreprise ;
- extension du droit à l'assistance d'un conseiller du salarié.

Création d'un statut pour les lanceurs d'alerte.

Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les droits et libertés syndicales sont protégés par des droits fondamentaux à dimension universelle :

- la liberté de réunion et de manifestation pacifique ;
- la liberté d'association.

Les droits et libertés de l'action syndicale :

- la représentation et la détermination collective des conditions de travail (alinéa 8 du Préambule de la constitution de 1946) ;
- le droit de grève ;
- le droit à des élections libres.

On retrouve ces droits dans le Code du travail :

- discrimination, L.1131-1 et suivants ;
- harcèlement, L.1152-1 jusqu'à L.1153-6 ;
- égalité, L.1141-1 et suivants ;
- droit d'expression des salariés, L.2281-1 et suivants ;
- élections professionnelles, L.2324-11 et suivants et L.2311-1 et suivants ;
- droit de grève, L.2511-1 et suivants.

On les retrouve également déclinés dans des accords et des conventions spécifiques à des entreprises et des branches professionnelles, avec parfois des dérogations qui restreignent ces droits. Par exemple, dans la fonction publique d'État l'interdiction du droit de grève à certaines catégories de personnels et la règle du 1/30^e indivisible ou encore le service minimum d'accueil dans les écoles, dans les hôpitaux, dans les entreprises publiques comme la SNCF, les assignations...

La majorité des défenseurs syndicaux assurent des permanences d'accueil syndical appelées encore « permanences juridiques » au sein des unions locales.

Depuis 2016, un statut de défenseur syndical est créé sans pour autant régler la question des moyens.

Depuis le 4 août 2004, le recours à un avocat est obligatoire pour former un pourvoi en cassation, à l'exception d'un pourvoi en cassation sur une décision du Tribunal d'instance.

Les conseillers du salarié interviennent dans l'entreprise dépourvue de représentation du personnel pour assister un salarié dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement, mais aussi pour d'autres formes de ruptures du contrat de travail, telles que la rupture conventionnelle.

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).

L'accès à la justice : aujourd'hui, le droit du travail et de la Sécurité sociale sont traités par des tribunaux distincts (conseils de prudhommes, Tass² et TCI³, devenus pôles sociaux des TGI, TGI⁴, tribunaux administratifs) ce qui rend le parcours judiciaire d'un salarié très compliqué. Les tribunaux sociaux sont les parents

pauvres de la justice. Les délais pour obtenir réparation d'un préjudice subi est insupportable pour un grand nombre de salariés. L'État s'est vu condamné régulièrement pour manquement à ses obligations de permettre à la justice du travail de fonctionner normalement.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Droit d'intervention des salariés

- respect du droit de grève, de sa durée, sans restriction, quels que soient la profession, le statut. Ce droit fondamental de la, du salarié-e la, le libère 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, tout remplacement des salariés grévistes ;
- 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, etc. ; Le vote physique doit rester la règle. En cas de recours au vote par correspondance ou électronique, celui-ci doit être motivé et encadré, les moyens de contrôle définis et l'anonymat et la sincérité du vote garantis ;
- 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 ;
- faire évoluer le droit d'expression vers un pouvoir de décision.
Expression des salariés sur la qualité et l'organisation du travail sans la hiérarchie et avec, s'ils le souhaitent, un élu du personnel (3 h/mois).
Dans un deuxième temps, expression des salariés avec la hiérarchie de proximité, avec la

présence obligatoire d'un élu du personnel, notamment CHSCT, pour décider de modifier les situations de travail afin de parvenir à une qualité de travail faisant consensus dans le groupe de salariés (3 h/mois) ;

- droit d'expertise et d'examen des propositions alternatives portées par les salariés et leurs représentants, au même titre que celles de l'employeur. Les salariés doivent bénéficier du temps et des moyens nécessaires à l'élaboration de ces propositions ;
- droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par une, un représentant-e d'une organisation syndicale, droit à connaître les griefs qui lui sont reprochés, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
- 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 ;
- droit à la formation sur le temps de travail et rémunérée. Le statut de défenseur prévoit

2 – Tribunal des affaires de Sécurité sociale

3 – Tribunal du contentieux de l'incapacité

4 – Tribunal de grande instance

une formation, mais qui n'est pas à la hauteur des besoins ;

- l'accès à l'aide juridictionnelle doit être amélioré et son bénéfice devrait pouvoir être octroyé pour une défense assurée par un défenseur syndical ;
- droit à des heures de délégation mensuelles fixées en fonction du nombre et de la complexité des dossiers.

Conseiller du salarié

- tous les salariés relevant d'une entreprise de moins de 11 salariés 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, d'emploi, de formation et toutes les formes de sanctions ;
- la liste des conseillers du salarié doit être affichée sur le lieu de travail ;
- l'employeur doit mettre à disposition du salarié la liste des conseillers du salarié ;
- 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 moyens matériels mis à disposition des conseillers du salarié doivent être considérablement améliorés : moyens en communication, documentations juridiques, remboursement de frais... ;
- 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 ;

- les procédures et les documents administratifs doivent être unifiés sur tout le territoire national.

Inspection du travail

- l'action de ce service public doit être remobilisée et renforcée en effectifs 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, union départementale, syndicat représentatif doivent avoir accès aux documents administratifs des entreprises. Ils doivent être systématiquement informés des infractions constatées par procès-verbal et des mises en demeure ou observations normalement transmises aux instances représentatives du personnel, en l'absence de celles-ci.

L'accès à la justice, vers un ordre

juridictionnel social

Si la loi Justice du 21^e siècle de novembre 2016 a regroupé les contentieux du Tass et du TCI au sein des TGI, cela n'est pas suffisant. Il est nécessaire d'aller vers un ordre juridictionnel social, adossé aux ordres judiciaire et administratif. Ce nouvel ordre regrouperait l'ensemble du contentieux du travail, individuel et collectif, du privé comme du public ainsi que les contentieux de la sécurité sociale. Il regrouperait à terme les juridictions telles que les conseils de prud'hommes, les Tass et TCI, mais aussi tous les litiges du travail traités dans les Tribunaux de commerce, les TI, TGI et les tribunaux administratifs, que ce soit en première instance, en appel et en cassation.

Conseils de prud'hommes

- 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 ;
- revoir la carte judiciaire pour réimplanter les conseils de prud'hommes au plus près des lieux de travail ;
- l'extension des compétences de ces instances à l'ensemble des litiges individuels et collectifs du travail ;

- le principe de la parité en Bureau de Conciliation et du Bureau de Jugement, ainsi que l'oralité des débats, doivent être maintenus ;
- les conseillers prud'hommes doivent disposer du temps nécessaire pour l'exercice de leur mandat ;
- l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel doit être rétablie. L'ensemble des salariés (précaires, privés d'emploi, privés d'élections IRP...) doit pouvoir participer à la désignation de leurs conseillers prud'hommes.

Les conseils de prud'hommes doivent être renforcés. Les principes de gratuité et d'oralité doivent être rétablis. Cela nécessite des moyens nouveaux matériels, financiers et humains.

Les contentieux dans la Fonction publique

Les recours auprès des tribunaux administratifs pour tout ce qui relève des agents de la fonction publique nécessitent une refonte complète de la justice administrative avec notamment une véritable représentation syndicale de salarié dans le processus judiciaire.

Réforme des tribunaux de commerce

Elle doit permettre :

- d'avoir des juges qui ne relèvent pas exclusivement de la représentation patronale ;
- d'avoir du personnel judiciaire rattaché au ministère de la Justice ;
- de permettre 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, répression...), dans le secteur privé comme public, 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 :

- non-discrimination syndicale (emploi, salaire, déroulement de carrière, etc.) ;
- droit d'assemblées générales sur le temps de travail et à 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.

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 public².

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

Dans la fonction publique, le droit syndical n'est

pas attaché aux élus. Les organisations syndicales disposent d'un crédit de temps proportionnel aux effectifs de l'administration et qui est réparti en fonction des résultats aux élections professionnelles. Les membres des directions syndicales, y compris interprofessionnelles, peuvent bénéficier en outre de vingt jours par an dans certaines conditions.

1 – Voir repères revendicatifs, fiche 17

2 – Voir repères revendicatifs, fiche 17

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Des travailleurs se sont vus remplacer leur contrat de travail par un contrat commercial, ce qui a réduit considérablement leurs droits (protection sociale, formation, droits syndicaux, etc.). Ces travailleurs dits « indépendants » doivent bénéficier des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Liberté de diffusion de tracts et presse syndicale 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.

Pour améliorer l'accès à la formation syndicale :

- élargissement du nombre de bénéficiaires ;
- maintien intégral de tous les éléments de la rémunération (salaire, cotisations sociales, primes et/ou indemnités liées ou non à une sujétion de service) ;
- obligation des employeurs à remplacer les salariés absents dans le cadre du congé formation syndicale.

Moyens syndicaux relatifs à l'effectif et moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de réunions pour les entreprises à forte dispersion.

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 ou les représentants du syndicat ou 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 du syndicat ou de la section syndicale ;
- un véritable droit à l'activité syndicale interprofessionnelle doit être reconnu et conduire à l'attribution de temps et de moyens supplémentaires par les entreprises et les administrations.
- garantir des droits au détachement total ou partiel de salariés pour une activité syndicale, quels que soient la branche d'activité, publique ou privée, le statut.
- les représentants syndicaux dans les ins-

titutions ou instances d'organismes où ils portent les besoins et les intérêts des salariés, doivent disposer du temps et des moyens nécessaires pour l'exercice spécifique de leurs mandats.

- la prise en charge par les collectivités de toutes les bourses du travail ou autres maisons de syndicats en incluant les moyens de fonctionnement ;
- 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 ;
- en matière de presse, l'instauration d'un régime particulier à 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 syndicales, un financement du syndicalisme, sur des bases transparentes, doit lui permettre de faire face à ses missions en tant qu'acteur social :

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

S'agissant de la formation syndicale, augmenter la subvention de l'État allouée pour la formation syndicale ainsi que la cotisation des employeurs au fonds paritaire.

Droits et moyens d'un parcours militant :

- garantir au salarié engagé, quel que soit son niveau d'engagement, des droits pour sa vie professionnelle :
 - un déroulement de carrière identique à celui qu'il aurait pu connaître en situation

professionnelle « normale »,

- le maintien intégral des éléments de rémunération (salaire, primes et/ou indemnités liées ou non à une sujétion de service),
- la reconnaissance de l'expérience acquise durant l'exercice des mandats syndicaux (connaissances, compétences),
- le bénéfice de toute disposition permettant une réintégration ou une reconversion.

- pour lutter contre toutes les discriminations syndicales, les prévenir et les corriger, un panel de comparaison pour chaque représentant-e syndical-e doit être mis en place.
- rendre effectives la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience des élus, mandatés et militants syndicaux en instaurant un droit individuel dès le premier mandat et organisant la traçabilité du parcours militant et électif.
- asseoir le processus de valorisation des acquis de l'expérience militante sur un financement mutualisé impliquant une contribution de toutes les entreprises.
- généraliser les Instituts des sciences du travail (IST), agréés par la DGT (direction générale du travail), à l'ensemble du territoire national, étendre leurs missions à la validation des acquis de l'expérience militante, augmenter et garantir leurs financements.

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 exclusion, 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'environnement¹ 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...). Ce document doit permettre un accès direct à des données détaillées, être accessible à tout moment, lisible, et mis à jour très régulièrement.

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 par 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 licenciement² ;
- 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, fiches 22 et 31

2 – Voir repères revendicatifs, fiche 7

- chaque institution représentative du personnel doit garder ses compétences propres et être consultée séparément sur les sujets qui relèvent de ses missions, sans possibilité de fusion.

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'État³.

Droit à une représentation collective proche 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 CHSCT⁴ 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.

L'élu qui prend son temps de délégation doit être remplacé sur son poste de travail.

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 (<11)	Mise en place négociée de commissions paritaires locales, professionnelles ou interprofessionnelles. Lorsque le salarié n'est pas rattaché à une commission négociée, il est obligatoirement rattaché à une commission régionale interprofessionnelle prévue par la loi		
Petites entreprises (49 et moins)	Délégués du personnel		
Entreprises et Epic ^I (plus de 50)	DP	CE	CHSCT
Fonction publique	CAP ^{II} et CCP ^{III}	Comité technique	CHSCT
Certains EPA (Pôle emploi, ARS...)	DP et CPL ^{IV}	CE	CHSCT
I – EPIC : établissement public à caractère industriel et commercial II – Droits statutaires des fonctionnaires III – Commission consultative paritaire IV – 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			

³ – Voir repères revendicatifs, fiche 5

⁴ – Voir repères revendicatifs, fiches 22 et 31

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, et 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 DP, le CE et le CHSCT

Les DP sont de droit dans tous les établissements de 11 salariés ou plus. Le CE et le CHSCT sont de droit dans tout établissement de 50 salariés ou plus. Un cumul des mandats peut être organisé par la mise en place d'une DUP (Délégation unique du personnel). Celle-ci peut être mise en place unilatéralement par l'employeur lorsque l'entreprise comporte moins de 300 salariés. Depuis la loi du 17 août 2015, à partir de 300 salariés, il est possible par accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement de fusionner le CE, les DP et le CHSCT en une seule institution.

Les délégués du personnel

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

Le CE 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)⁵

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 les fusionner avec celles du comité d'entreprise. Il a d'ailleurs partiellement atteint son objectif avec la loi du 17 août 2015.

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.

Délégation unique du personnel (DUP)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut unilatéralement décider que les DP feront également office de membres du CE, créant ainsi une délégation unique du personnel (DUP). Depuis la loi du 17 août 2015, les DP font office non seulement de membres du CE mais aussi du CHSCT. En théorie ce n'est pas une fusion puisque chaque institution représentative du personnel (IRP) conserve ses compétences. Mais dans la pratique, la loi a modifié les règles de fonctionnement de la DUP, créant de fait une IRP fusionnée (secrétaire commun, réu-

nions communes, avis communs etc.). Cela se traduit par moins de membres donc une perte de moyens.

Fusion des institutions représentatives du personnel (IRP)

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi du 17 août 2015 autorise désormais un accord d'entreprise ou d'établissement majoritaire à fusionner le CE, le CHSCT et les DP, avec un secrétaire unique. Cette IRP est élue sur un périmètre déterminé dans l'accord. Ce périmètre n'a aucun cadre légal : il peut donc être très large, permettant de faire disparaître tous les élus de proximité. En cas de fusion, les sujets relevant normalement des trois IRP distinctes sont traités en même temps lors d'une même réunion. Le risque est de mettre l'accent uniquement sur les aspects économiques des projets patronaux, en passant sous silence les aspects hygiène, sécurité et conditions de travail, ainsi que tous les aspects plus individuels traités habituellement par les DP.

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 le compose.
- 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.

Des représentants des salariés pour les entreprises de moins de 11 salariés

La loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 instaure des Commissions paritaires interprofessionnelles dans les treize régions. Dix représentants des salariés siègeront avec des représentants employeurs.

Ils auront pour mission l'information et le conseil

5 – Voir repères revendicatifs, fiche 22

aux salariés sur les dispositions légales ou conventionnelles, l'information et le rendu d'avis sur les questions d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail et de santé, la promotion des activités sociales et culturelles.

Ces élus ne pourront se rendre dans les entreprises concernées qu'avec l'accord de l'employeur.

Ces élus seront soumis au régime des salariés protégés.

Ils disposeront de cinq heures de délégation par mois en plus du temps passé en séances des commissions.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Élection 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.

Le temps d'absence lié aux mandats électifs (DP, CE, etc.) et représentatifs (conseil d'administration, Ceser, autres) doit être comptabilisé et anticipé dans le calcul des effectifs de l'établissement. La charge de travail des élus et mandatés doit être adaptée en conséquence, y compris en prévoyant les personnels de remplacement.

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

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-traitance⁶).

Pour un droit universel à la représentation collective

La CGT entend conquérir un droit à la représentation collective pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Chaque travailleur doit pouvoir s'exprimer sur son travail et participer par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion de son entre-

prise.

Pour cela nous proposons :

- l'obligation d'organiser des élections de DP quelle que soit la taille de l'entreprise, dès qu'un ou plusieurs salariés le demandent à l'appui d'une organisation syndicale ;
- à défaut de présence d'élus sur listes syndicales dans l'entreprise, les salariés des entreprises à établissement unique de moins de 50 salariés doivent pouvoir élire des représentants issus de listes syndicales, sur une base territoriale et de proximité.

Ces élus organiseraient la défense des salariés, l'aide au dialogue social avec l'employeur et négocieraient avec les employeurs concernés des droits collectifs et communs aux salariés ; tels que le droit à :

- la santé et à la sécurité dans les conditions de travail,
 - des activités sociales et culturelles,
 - l'emploi, la formation et la GPEC,
 - des transports adaptés, des équipements collectifs (restauration collective, crèche) afin de réaliser correctement leur travail.
- le développement de comités interentreprises par filières ou par site entre donneurs d'ordre et sous-traitants ;
 - le développement de comités interentreprises entre une entreprise structurant l'activité d'un site (entreprise phare) et les entreprises satellites sur le périmètre territorial concerné.

Ces comités interentreprises doivent permettre aux

6 – Voir repères revendicatifs, fiche 10

salariés des entreprises dépendantes du donneur d'ordre ou de l'entreprise « phare » d'avoir une visibilité sur les dispositions sociales des contrats commerciaux, pour pouvoir intervenir sur leur contenu et leur respect. Leur mise en place doit se faire sans se substituer ni porter préjudice aux prérogatives des instances propres à chaque entreprise.

Fonctionnement des CHSCT

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 CHSCTE dans leur entreprise (– 50 salariés).

Les décisions prises en CHSCTE doivent s'imposer aux employeurs.

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, avoir des temps de rencontre avec les acteurs du travail et de la santé, notamment les services de prévention des Carsat⁷, CTR⁸...

Fonctionnement des comités

d'entreprise⁹

- 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.
- les activités des grands groupes d'origines française et européenne présents sur d'autres continents nécessitent un suivi de la part des organisations syndicales du pays du siège. Cela concerne les conditions de travail et d'emploi, les questions environnementales, le respect des droits syndicaux et les tentatives de mise en concurrence des salariés entre différents sites.

7 – Caisse d'assurance retraite et de santé au travail

8 – Comité technique régional

9 – 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 valeurs qui fondent la Sécurité sociale : universalité, solidarité, démocratie.

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 matière d'accès aux soins et à la santé, de droit à une juste retraite, de politique familiale solidaire. Il en a résulté de très importantes améliorations dans le domaine de la qualité et de l'espérance de vie. La Sécurité sociale est perçue à juste titre comme une conquête sociale essentielle, l'un des pivots de notre système social.

Parce que notre système de Sécurité sociale solidaire a connu de nombreux reculs, il est nécessaire d'engager une démarche de reconquête fondée sur les principes qui ont présidé à sa création (solidarité, universalité, démocratie, redistribution des richesses créées par le travail) tout en répondant aux nouveaux défis du 21^e siècle telles la prise en charge de la perte d'autonomie et une politique ambitieuse de prévention.

Il est impératif de doter la Sécurité sociale de ressources suffisantes demeurant principalement ancrées sur le travail, afin de 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. Les représentants des assurés sociaux 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.

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.

Un régime local d'assurance maladie en Alsace-Moselle obligatoire et solidaire, intégré aux CPAM, venant en complément de la branche maladie de la Sécurité sociale, géré par les seuls représentants des salariés affiliés.

Des assurances complémentaires santé gérées par des mutuelles, des institutions de prévoyance⁽⁵⁾ ou des compagnies d'assurance (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. La situation est aggravée du fait du « mal travail ». Celui-ci résulte notamment de conditions de travail dégradées, de l'insuffisance de formation ou bien encore du refus d'associer l'ensemble des travailleurs à l'organisation de leur travail. Le coût économique de ce « mal travail » est évalué à plusieurs dizaines de milliards d'euros, dont une partie importante pour les accidents du travail et maladies professionnelles.

Reconquérir la Sécurité sociale, c'est d'abord agir pour qu'il y ait moins de gens malades. Les maladies chroniques (cancer, risques cardiovasculaires, diabète) sont en augmentation de plus de 25 % ces trente dernières années. La pollution, la « mal bouffe » et le « mal travail » aggravent cette situation.

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, le développement massif des exonérations de cotisations sociales et par une politique essentiellement tournée vers les principes de réparation en lieu et place des dynamiques de prévention, d'éducation et d'amélioration de la santé au travail. Elle conduit à l'explosion des déficits et sert à justifier 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.

Si les cotisations sociales représentent une part majoritaire du total des recettes de la Sécurité sociale, elles ont subi une baisse très importante illustrant la dévalorisation du travail dans les mécanismes du financement du droit à la protection sociale. Les exonérations de cotisations « patronales » compensées par le budget de l'État ou des taxes parafiscales, comme la taxe sur les tabacs, donc par les contribuables dans les deux cas, représentent plus de 10 % des recettes. Elles constituent par ailleurs une véritable trappe à bas salaires. 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.

Reposant sur le dogme du « coût du travail » trop élevé, le CICE (Crédit d'impôt compétitivité emploi) puis le Pacte de responsabilité ne font qu'aggraver la situation. Pour le seul Pacte de responsabilité, l'objectif est de réduire les dépenses de la Sécurité sociale de 21 milliards d'euros.

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. Lorsque celle-ci augmente (en termes d'emploi ou de salaire ou des deux), elle cotise davantage.

(5) Ou groupes de protection sociale.

Inversement, l'entreprise qui réduit sa masse salariale cotise moins. Ce système pénalise 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.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

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, réponses 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 au profit d'une logique d'investissements productifs, créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et de rémunération ainsi que les capacités de production.

Cette proposition de réforme du financement remet en cause le principe même des exonérations de cotisations.

Notre proposition repose sur les principes suivants :

- 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 ;
- tous les éléments de rémunération doivent être soumis à cotisations ;
- la nouvelle répartition entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'impor-

tance de la masse salariale. D'où l'idée de taux différenciés, modulés, 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 et des salaires ;
- le mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où l'idée d'une mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

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). Cet élargissement vise à dissuader le développement des formes aléatoires, discriminatoires et inégalitaires de rémunération, comme les stock-options ou l'épargne salariale.

Modulation du taux de cotisation

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

La cotisation dite patronale serait fonction :

- du ratio « masse salariale rapportée à la valeur ajoutée » du secteur d'activité ;
- de la politique d'emploi et de salaire de l'entreprise. Le but est de faire cotiser plus l'entreprise qui ferait le choix de la précarité et des bas salaires.

Mise à contribution des revenus financiers des entreprises

L'actuelle CSG est appliquée aux salaires, aux revenus de remplacement, aux revenus du patrimoine et des placements financiers des particuliers. Il s'agit d'une forme d'étatisation et de fiscalisation de la Sécurité sociale que confirme le projet gouvernemental de fusion de la CSG avec l'impôt sur le revenu. Pour la CGT, les caractéristiques de la CSG s'apparentent à des cotisations sociales et non à de l'impôt.

La CSG doit être remplacée par le système suivant :

- la part correspondant aux salaires deviendrait une cotisation sociale ;
- la part sur les revenus de remplacement pourrait être remplacée partiellement ou en totalité par une cotisation assurance maladie ;
- la part correspondant aux revenus financiers des particuliers deviendrait une contribution à laquelle les revenus financiers des entreprises seraient également soumis.

Lutter contre le « mal travail » et la précarité

Agir sur le « mal travail » et contre la précarité est un levier important pour l'efficacité de la protection sociale mais également son financement. Cela passe aussi par une lutte pour la reconnaissance des maladies professionnelles et contre la sous-déclaration des accidents du travail.

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 à l'élection des administrateurs des caisses de Sécurité sociale, des institutions de retraite complémentaire, de prévoyance, etc. Cela doit s'accompagner de l'élaboration de règles de fonctionnement démocratiques fondées sur le respect de tous les administrateurs, ainsi que de 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 (re)devenir majoritaires dans les conseils d'administration de ces organismes.

Autres propositions

Seuls les organismes non soumis aux mécanismes du marché (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 dans le cadre de l'assurance maladie ⁽⁶⁾.

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. Il faut lutter contre la fraude des employeurs au versement des cotisations sociales.

(6) 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.

La santé est 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.

Elle suppose d'obtenir les moyens de construire son bien-être physique, psychique et social.

La santé est un droit individuel et social

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

Pour y accéder, l'ensemble des droits fondamentaux doivent être garantis ⁽¹⁾.

La santé n'est pas acquise une fois pour toutes, mais doit être considérée dans une perspective dynamique.

Une altération de la santé du fait d'un amoindrissement des capacités physiques, psychiques ou physiologiques peut conduire à une situation de handicap et de perte d'autonomie.

La nature et le contenu des rapports sociaux sont déterminants pour construire la santé. Elle n'est donc pas uniquement une question individuelle et médicale et doit faire l'objet d'un débat social permanent.

Pour une politique globale du travail et 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 est déterminante pour l'efficacité d'une politique de santé publique

L'action publique doit reposer sur la mise en œuvre d'une politique de prévention, d'éducation et de promotion de la santé et de la dimension émancipatrice du travail, en lien avec les organismes de veille, de recherche, l'ensemble des services, agences, institutions et organisations syndicales.

⁽¹⁾ Voir repères revendicatifs, fiche 30.

Celle-ci doit imposer le respect de l'obligation de sécurité, de moyens et de résultat de l'employeur. Dans le respect de ce cadre, l'État doit aussi imposer des négociations sur la pénibilité du travail, la traçabilité des expositions, le suivi professionnel et post professionnel, et impulser les transformations nécessaires dans l'organisation du système en charge du travail et de la santé.

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.

Toute atteinte à la santé imputable au travail, à son organisation et ses conditions ne doit pas être supportée par l'assurance maladie, mais par la branche AT/MP et doit faire l'objet d'une réparation juste à la hauteur des préjudices subis, à la charge de l'employeur.

Un service public de santé ayant pour obligation de garantir à l'ensemble de la population sans discrimination l'accès à ses services ⁽²⁾.

L'accès aux médicaments doit devenir un droit universel.

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).

Dans les pays pauvres, les pandémies progressent, des maladies réapparaissent, faute de pouvoir accéder aux médicaments trop coûteux et à cause du comportement irresponsable de certains industriels.

Depuis les années 1970, dans une logique de rentabilisation de la santé, les politiques ont réduit l'offre publique de soins et le nombre des professionnels en formation (numerus clausus médical, quotas d'entrée dans les écoles paramédicales).

Les désengagements de l'assurance maladie conduisent des personnes à renoncer aux soins faute d'en avoir les moyens.

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. Les tendances observées depuis une vingtaine d'années sont celles d'une augmentation rapide et continue des troubles musculo-squelettiques et du développement des troubles psychosociaux. Elles sont liées à l'intensification du travail et à son organisation.

Le coût du mal travail est évalué au-delà de 4 % du PIB. Des dizaines de milliards d'euros sont engloutis dans une politique de réparation.

Alors que la plus grande mobilité des salariés nécessite de créer les conditions d'un suivi longitudinal et de la traçabilité des expositions, le système de santé au travail actuel n'a pas su évoluer et présente de graves insuffisances de conception, d'organisation et de résultat. Le compte pénibilité issu de la loi de janvier 2014 (à l'avenir très incertain) n'y répond pas davantage.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

C'est au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) que s'organise la concertation au niveau national. Les Comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) en sont le miroir au niveau régional.

Une « loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société française au vieillissement » est en cours de débat parlementaire. Elle entend favoriser le maintien à domicile par l'adaptation du logement, des aides techniques,

l'amélioration de l'APA. Cette loi modifie les instances existantes gérant l'autonomie. Les mesures qu'elle préconise sont alimentées par la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) financée par les retraités payant l'impôt sur le revenu.

Elle va permettre des avancées mais contient aussi des insuffisances, notamment sur le niveau des aides.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

L'intervention des salarié-e-s sur l'organisation, les finalités, les contenus et la qualité du travail doit s'accompagner d'une politique de santé priorisant la prévention en l'articulant avec la réparation des risques, des accidents et des maladies du travail.

La santé est une mission fondamentale de l'État qui doit mettre en œuvre une loi d'orientation et de programmation de santé publique et de santé au travail.

Avoir une ambition de santé impose de s'appuyer sur :

- un service public de la santé et de l'action sociale de qualité et de proximité ;
- un système de protection sociale de haut niveau fondé sur la solidarité, la répartition et l'égalité des droits pour tous ⁽³⁾ ;
- le développement d'une autre organisation du système de santé porté par une approche globale dans la réponse aux besoins des populations ;
- 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 aux besoins croissants de santé est nécessaire, par :

- un plan urgence emploi/formation ;
- une véritable démocratie : il faut qu'usagers et personnels participent à la définition des orientations stratégiques ;
- une ouverture de négociations entre l'assurance maladie, l'État 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 ;
- la préservation et le développement des centres de santé (Sécurité sociale, mutualistes, municipaux...). Ils sont un moyen de lutte contre la désertification médicale et de permettre l'accès aux soins de tous, notamment en pratiquant le tiers payant social.

Le système de soins et de prévention, doit 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. Pour les services de santé au travail l'impasse des réformes successives plaide pour l'intégration des SST (services de santé au travail) dans la Sécurité sociale.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

Reconstruire un maillage hospitalier cohérent

L'hôpital public doit affirmer une approche globale des besoins de santé et participer à la prévention, l'éducation et développer la recherche clinique et l'enseignement.

L'hôpital public doit rester le pivot du système de soins et la tête de pont du travail en réseau avec les autres services et professionnels de santé et de l'action sociale.

Sa principale source d'efficacité doit résider dans le bon fonctionnement du réseau de santé global.

Dans ce cadre, le secteur de l'hospitalisation privée ne doit pouvoir bénéficier d'un financement, tant en fonctionnement qu'en investissement, que dans le cadre d'un statut à but non lucratif.

L'industrie pharmaceutique

Une autre forme de soutien à l'innovation que celle du système des brevets et de la propriété intellectuelle doit être mise en place ⁽⁴⁾ pour qu'ils ne soient pas un obstacle à la réponse aux besoins en matière de santé et d'alimentation. Au niveau international, l'ONU doit travailler à garantir un accès aux médicaments à l'humanité.

La recherche et la production pharmaceutique doivent échapper à la logique marchande et relever du contrôle social afin de satisfaire les besoins en santé et d'empêcher les conflits d'intérêts.

L'État doit renforcer les moyens de contrôle et de respect de la déontologie en matière d'autorisation de mise sur le marché.

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 optimale.

Le droit à l'autonomie

L'autonomie doit être considérée comme un droit

au même titre que celui à la santé ou à la maternité. La société doit répondre aux besoins évolutifs consécutifs à l'allongement de la durée de vie, phénomène qui constitue un progrès social.

Elle doit agir pour anticiper la perte d'autonomie en faisant de la lutte contre les inégalités de santé et sociales une priorité.

Elle doit agir en matière sociale pour anticiper les changements ou ruptures (période entre la scolarité et le premier emploi, perte de l'emploi, départ à la retraite, veuvage, sortie de l'hôpital pour les personnes âgées) qui interviennent dans les parcours de vie et qui peuvent avoir des répercussions sur la santé et l'autonomie de la personne.

Quels que soient l'âge d'une personne, son handicap, sa situation sociale ou géographique, elle 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 et moins de 60 ans) doivent donc être réunis.

Toute personne doit pouvoir bâtir un projet de vie.

Cela implique le respect de ses droits fondamentaux quel que soit l'âge, d'améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie, de faire évoluer la grille d'évaluation de la perte d'autonomie pour les personnes âgées.

Cela implique de pouvoir développer ses capacités d'autonomie (atelier de mémoire, de l'équilibre, d'activité physique...) et de pouvoir bénéficier d'un environnement (logement, transport...) permettant d'éviter l'isolement social.

Des droits pour les aidants familiaux de personnes en perte d'autonomie doivent être créés. La responsabilité sociale des entreprises et des services publics, quelle que soit leur taille, doit être engagée à l'égard de leurs salariés qui aident des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Il faut agir sur les lieux de travail contre les discriminations dont ils peuvent être victimes. Les salariés aidants dont les situations vécues sont souvent très difficiles doivent pouvoir bénéficier de droits portant sur l'organisation du temps de travail, les congés, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, afin de ne pas être discriminés.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 33.

Les aidants familiaux doivent pouvoir tous bénéficier d'un accompagnement 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 ses besoins et ceux de sa famille.

La création d'un grand service public de l'aide à l'autonomie en établissements comme à domicile avec du personnel formé, qualifié, correctement rémunéré, permettrait une offre globale et une coordination des acteurs intervenant dans le domaine médical, médico-social et social.

La perte d'autonomie et son financement doivent relever de la branche maladie de la Sécurité sociale. La CASA (Contribution additionnelle solidarité autonomie financée par les retraités) et la CSA (Journée de travail « gratuit » pour les actifs) doivent donc être supprimées.

Le syndicalisme représentant les retraités a toute légitimité pour siéger dans le Haut conseil de la famille et des âges de la vie, le Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie, la Conférence des financeurs.

Le traitement de l'accueil en établissement et de son financement doit être rapidement l'objet d'une loi conformément aux engagements du gouvernement.

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, et l'allongement du délai légal de pratique de l'IVG.

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 médecine du travail doit voir ses moyens développés et son indépendance vis-à-vis du patronat garantie.

La prévention doit devenir l'objectif prioritaire

La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les experts 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 de l'ensemble des structures territoriales et nationales, dont les ARACT ⁽⁵⁾, sur la base d'une meilleure définition du travail en lien avec les acteurs du travail et de la santé, doit permettre d'agir avec efficacité pour la transformation des situations de travail réelles.

CHSCT : mieux les reconnaître et élargir leur champ de compétence à l'environnement ⁽⁶⁾

Instance majeure dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ses compétences et ses moyens doivent être optimisés et élargis au champ

(5) Agences régionales d'amélioration des conditions de travail.

(6) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

de l'environnement ⁽⁷⁾ et sa légitimité renforcée en lien avec les autres IRP ⁽⁸⁾.

Octroyer au CHSCT et au CE un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations qui ont des incidences prévisibles sur la santé des salariés et des droits d'intervention pour mettre en place des missions en lien avec les services de santé (médecine du travail).

L'employeur doit être responsabilisé par l'obligation de réparation des préjudices subis par la victime

Toute infraction à l'obligation de sécurité, au respect des règles et recommandations de la branche professionnelle, au bon fonctionnement du CHSCT, 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-e 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) afin que la réparation soit juste. Elle doit courir tout au long de la vie du salarié.

Les retraités doivent pouvoir bénéficier à leur demande d'un examen médical annuel. Ce suivi post-professionnel doit être systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle.

Le caractère professionnel des maladies et l'imputabilité à l'employeur doivent être reconnus, y compris pour les retraités même si la maladie apparaît au-delà de la date de leur départ à la retraite.

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.

Enjeu de démocratie sociale

Il s'agit d'instituer la santé au travail comme dimension du dialogue et de la négociation sociale.

(7) Voir repères revendicatifs, fiche 31.

(8) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

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 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 ;
- une gestion démocratique du système de retraite et des régimes qui le constituent.

Jusqu'à la fin des années 80, la construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec des objectifs porteurs de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

La retraite a permis progressivement 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. Les dernières réformes risquent d'inverser cette évolution.

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, constitué de plusieurs régimes, regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat.

Mais les mesures, réformes et accords successifs (Arrco et Agirc) 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 :

- la désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires conduit à une perte de 20 % sur dix ans. Elle a fragilisé le principe de solidarité entre actifs et retraités. En 2014, les pensions de retraites n'ont pas été revalorisées, ce qui a provoqué une baisse nette de pouvoir d'achat des retraités ;
- révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite (âge, durée, indexation...).

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 puis dans les autres régimes spéciaux.

La loi de novembre 2010 aggrave la situation, ajoutant à l'allongement de la durée exigée pour l'obtention du taux plein, le report des âges d'ouverture du droit à retraite et de la retraite sans décote qui sont passés respectivement à 62 et 67 ans.

Parce qu'elle a remis 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 est doublement pénalisante pour les femmes déjà lourdement affectées par l'allongement de la durée exigée pour le taux plein.

En 2012, le nombre d'annuités a été porté, pour l'ensemble des salariés du privé et les fonctionnaires, à 41, soit 164 trimestres, à 165 trimestres en 2013, à 166 en 2015 ; la réforme de janvier 2014 prévoit la poursuite de cet allongement avec 172 trimestres pour la génération 1973.

Avec la baisse du montant des pensions, les lois qui se sont succédé ainsi que les accords Arrco et Agirc, organisent la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation.

L'application de ces réformes et de ces accords a creusé les inégalités ; les salariés précaires, notamment les femmes en sont particulièrement victimes.

La loi de janvier 2014 ne fait pas que prolonger les évolutions engagées par les réformes précédentes. Elle met en place une nouvelle organisation du système de retraite français reposant sur le postulat que la retraite est avant tout une question technique, et qu'en conséquence, elle doit être placée sous la responsabilité d'experts. C'est tout le sens de l'installation du Comité de suivi des retraites. Cette tentative de dépolitisation vise à soustraire les futures évolutions de tout rapport de force, et de tout risque de mobilisation.

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, l'égalité professionnelle femmes/hommes, la santé 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 et le secteur public : 75 % du dernier salaire ou du dernier indice, réévalué avec l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire ;
- pour l'ensemble des régimes :
 - l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix,
 - l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) doit être soumis à cotisation et constituer des droits pour la retraite,
 - 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 reconstitué,
 - pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint, pacsé ou concubin, décédé, sans condition d'âge ni de ressources, amélioration de l'allocation veuvage,

- la revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution du salaire moyen. Cela permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle 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,
- 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 :

- de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement celle-ci se situe en moyenne autour de 36 ans) ;
- des périodes d'études après 18 ans, celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme la cotisation assurance maladie des étudiants) ;
- 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 complète 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), y compris aux salariés les plus âgés.

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, insalubres 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

Il est nécessaire :

- de maintenir les grands régimes, correspondant chacun à des mécanismes différents d'acquisition des droits, afin de respecter les

spécificités des carrières professionnelles, tant dans le public que dans le privé ;

- que l'administration de ces régimes s'effectue sur la base et dans l'objectif d'un socle commun de droits (âges, durées, taux de remplacement, droits conjugaux et familiaux, égalité femmes/hommes).

La Maison commune des régimes de retraites, proposée par la CGT, a pour objectif d'assurer la mise en œuvre de ce socle de droits, d'instaurer une véritable solidarité des régimes dans le but de promouvoir pour toutes et tous des retraites de haut niveau et de garantir la pérennité financière des régimes par l'anticipation de ressources suffisantes.

La compensation et les problématiques communes aux différents régimes, par exemple celles des polypensionnés, seraient de sa compétence.

La Maison commune devra être placée sous la responsabilité de représentants élus des actifs et retraités des régimes affiliés.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

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 et la participation des entreprises à son financement.

Cette politique familiale doit permettre de soutenir et encourager le travail des femmes ⁽¹⁾ quelles que soient leurs responsabilités familiales :

- les prestations familiales (Sécurité sociale) et fiscalité (État) sont deux composantes essentielles du soutien apporté aux familles par la société ;
- les équipements et services accueillant les enfants, les jeunes et les familles, 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 permet de maintenir 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.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 4.

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 situation 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 s'imposent à nouveau avec force, frappant les familles là où la solidarité collective devrait s'exercer ⁽²⁾.

C'est aussi la réalité pour les parents de jeunes enfants, incités à opter pour un congé parental de trois ans, partagé par les deux parents dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant. Congé peu indemnisé, jugé moins onéreux par les pouvoirs publics que le développement des crèches qui n'accueillaient, en 2013 (source DREES) que 13 % des enfants de moins de trois ans. Sans structure ou service subventionné publiquement,

il est difficile pour les parents salariés d'accéder ou de se maintenir dans l'emploi. Cela éloigne majoritairement les femmes de l'activité professionnelle avec des effets graves sur leurs salaires, carrières et retraites.

En termes 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. De plus, à partir du 1^{er} juillet 2015, les allocations familiales sont modulées en fonction des ressources (réduction pour les familles dont le salaire dépasse 6 000 euros par mois), remettant en cause l'universalité de ce droit. Cette mesure ferait économiser 400 millions d'euros en 2015 et 700 millions d'euros les années d'après.

Depuis 2012, nous constatons une volonté des gouvernements de recentrer les aides vers les familles à faibles revenus. Cela s'est traduit par le gel de revalorisation des prestations familiales au premier trimestre 2012 ; ainsi que la réforme de 2013, qui institua la baisse du plafond de réduction d'impôt liée au quotient familial et du montant d'allocations liées à la PAJE (Prestation Accueil du Jeune Enfant).

Par ailleurs, les dernières lois de financement de la Sécurité sociale, s'inscrivant dans une stratégie de limitation des déficits publics, ont mis en place des mesures ne visant qu'à réduire les dépenses, avec des conséquences désastreuses pour les familles, au profit du patronat (réforme du congé parental, baisse de la prime à la naissance, baisse des aides pour l'accueil de l'enfant, majoration des allocations retardées...). Ces diverses mesures représentent une nouvelle amputation de 700 à 800 millions d'euros sur la branche famille en 2015.

Le taux de pauvreté (la pauvreté est définie au seuil de 60 % de la médiane du niveau de vie) chez les enfants est de 19,6 % (source Insee 2015) contre 14,1 % pour l'ensemble de la population, selon la définition française.

Il naît chaque année plus de 800 000 enfants en France, qui reste parmi les pays les plus féconds d'Europe.

(2) 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 ⁽³⁾.

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.

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 font fluctuer les prestations non pas en réponse aux besoins des allocataires, mais en fonction d'une enveloppe budgétaire contrainte. Elles doivent être supprimées au nom de l'universalité, pour le droit à la prime de naissance et l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant.

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 public de la petite enfance doit être créé pour un accueil diversifié, comprenant des

équipements collectifs et des services individuels adaptés aux horaires de travail des parents et aux rythmes de vie des enfants. Les rythmes éducatifs doivent permettre une meilleure prise en compte des rythmes de vie des enfants. Beaucoup plus de moyens, tant humains que financiers, doivent y être consacrés.

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.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 21.

Fiche n° 25a : Droit à la démocratie culturelle

La CGT propose...

La construction d'une véritable démocratie culturelle.

Le développement, le partage et l'accès de tous à la culture, tant celle qui s'élabore au travail que les œuvres du patrimoine, la création artistique et scientifique, sont les conditions essentielles de la réalisation d'une véritable démocratie culturelle.

La démocratie culturelle est un axe de construction revendicative et de mobilisation car elle est facteur d'échange, de connaissance, d'émancipation.

Cela passe par des moyens permettant de développer et d'assurer le pluralisme des idées, la qualité et la diversité des contenus grâce à une véritable ambition pour la création.

L'accès à la culture et la pluralité culturelle nécessite un droit à la communication ⁽¹⁾.

La culture est un enjeu, un élément constitutif du développement humain, moteur de la transformation sociale.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 25c.

À l'heure de la « révolution » de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne favorisent pas automatiquement la démocratie culturelle. La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation.

Le libéralisme et sa volonté débridée de faire de toute chose une marchandise, conduit à la déréglementation du travail de création autant que de celui de diffusion des œuvres et de la protection et mise en valeur du patrimoine. Ce qui a également pour conséquence l'opposition entre divertissement et pensée, et la réduction de l'enjeu culturel à des considérations économiques. La concentration du capital, au niveau national et surtout transnational, conduit à la standardisation culturelle aux dépens de la diversité.

De plus, la crise renforce les réactions identitaires, le repli sur soi, la violence, la peur de l'autre, de l'étranger, que doit combattre la mise en valeur des diversités de culture, leur dialogue dans un esprit de respect et de fraternité.

Les secteurs du spectacle, du cinéma, de l'audio-visuel, de la culture (comme ceux de l'information et de la communication) sont en proie à une crise de l'emploi sans précédent, à une montée de la précarité et de la pauvreté, au dumping social, conséquences des attaques contre les droits sociaux, des politiques publiques de rigueur budgétaire.

Alors que le service public de la Culture doit être en capacité de construire avec les collectivités territoriales notamment, des politiques culturelles au service de tous, il connaît des restructurations et des baisses d'allocation sans précédent.

Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle, sans reconnaissance de droits sociaux, sans développement de l'emploi stable et qualifié pour l'ensemble des travailleurs.

Sous le coup de transformations sociales, sociétales et culturelles profondes, les politiques publiques en matière culturelle sont entrées dans une crise profonde.

Pour autant, la construction de politiques publiques, les premières étapes de la décentralisation culturelle, la mise en place et l'adaptation du soutien public ont permis l'existence d'un vaste secteur culturel, public ou régulé par l'intervention publique, qui pèse politiquement, économiquement, socialement, à l'échelon local, national et même international.

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.

Le service public culturel

Refonder le service public de la culture, reposant sur la complémentarité et la cohérence des politiques et actions entre l'État et les collectivités, au service de tous.

Garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel.

Développer des outils permettant une évaluation des politiques publiques réalisée tant par les citoyens, les professionnels, les collectivités et l'État, pour répondre au mieux aux besoins d'émancipation individuelle et collective.

Le monde du travail

Reconnaître le monde du travail, dans sa diversité et dans l'acception la plus large du terme, comme structurant et façonnant durablement les êtres. C'est aussi un élément fondamental pour définir les politiques culturelles.

Poursuivre notre action pour que la culture progresse dans toutes les entreprises, avec une exigence toute particulière pour les comités d'entreprise quand ils existent, et/ou en associant les mouvements d'éducation populaire, les associations, ... Par ailleurs, les arts et la culture doivent entrer dans l'entreprise.

Les droits sociaux

Développer l'emploi stable et les droits et garanties collectives des salariés du secteur de la culture, en consolidant notamment le régime spécifique d'assurance chômage des salariés intermittents du spectacle, les droits d'auteurs dans les législations nationales européennes et internationales.

Politiques publiques

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.

Promouvoir la lecture et l'écriture, les pratiques musicales, théâtrales et artistiques à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales, particulièrement dans le monde du travail.

Intégrer notamment les enjeux de la bataille contre l'illettrisme et les problématiques liées aux langues du travail.

Développer un enseignement artistique de qualité, accessible à tous et reflet de la diversité et luttant contre les stéréotypes et la reproduction sociale.

Diversité culturelle

Promouvoir auprès de tous la diversité culturelle sous toutes ses formes, tant dans le domaine de la création que de l'accès aux œuvres. Défendre et collaborer à la mise en œuvre de la convention UNESCO pour la diversité culturelle, en France et dans le monde, notamment en permettant, dans le respect des droits sociaux, la libre circulation des œuvres et des artistes, mise à mal, actuellement, par des politiques de l'immigration très violentes.

Défendre l'exception culturelle pour empêcher les accords de libre-échange de mettre à mal les réglementations publiques et les politiques de soutien permettant la diversité de la création.

Fiche n° 25b : Droit à l'information

La CGT propose...

Un droit à l'information pluraliste et indépendante.

Relever le défi de la bataille des idées nécessite une information pluraliste et indépendante. L'information est un élément essentiel du débat démocratique et de la formation citoyenne. Elle remplit une mission d'intérêt public et doit donc échapper aux logiques du profit et demeurer indépendante des pouvoirs économiques et politiques.

Le droit à l'information est un des piliers de la démocratie et il doit être garanti par les pouvoirs publics.

L'accès et la pluralité de l'information, quel que soit le support écrit, oral ou visuel, nécessitent l'existence d'un droit à la communication ⁽¹⁾.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Les pouvoirs constitués tentent de « formater les esprits » en prônant la résignation et les peurs par un contrôle accru sur les médias.

Le paysage médiatique est profondément bouleversé et le pluralisme est mis à mal. Ces dernières années, par le jeu des concentrations, des fusions, des ventes ou des liquidations, le nombre de quotidiens et d'hebdomadaires a sensiblement diminué et la presse écrite aux mains des industriels et financiers est en grande difficulté.

Alors que l'audiovisuel doit contribuer à créer du lien social, à nourrir l'imaginaire collectif, il est, lui

aussi, soumis aux forces du marché ; les chaînes privées ne recherchent que l'audimat et le profit.

Quant à l'audiovisuel public dont les missions sont « d'informer, instruire et distraire », il est asphyxié par les politiques publiques d'austérité et manque singulièrement d'ambition. Soumise au formatage, au manque de pluralisme, à certaines orientations politiques, économiques et sociétales parfois caricaturales, l'information est l'objet d'une véritable braderie, indigne du service public.

La Loi Françaix, votée sous pression de la Commission européenne, a porté un coup sévère

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 25c.

à l'indépendance de l'Agence France Presse (AFP). Cette loi conduit à la remise en cause des missions d'intérêt général de la seule agence mondiale francophone. Elle entraîne à terme le désengagement de l'État et un risque de privatisation.

Les mesures gouvernementales (lois sur le renseignement, secret des affaires) sont des menaces pesant sur l'information et l'ensemble des citoyens.

Les technologies numériques pourraient être une opportunité pour la diffusion d'une information en libre accès plus complète et choisie. Cependant, elles nécessitent l'éducation des utilisateurs pour qu'ils ne subissent pas rumeurs, fausse diversité, même information reprise sur tous les supports, uniformisation.

À l'heure actuelle, l'information est avant tout un produit qui répond à des logiques financières en contradiction avec l'exigence de qualité.

Les salariés des médias (tous supports confondus) sont aussi frappés par la politique d'austérité. De plus en plus précaires, ils sont privés de leurs droits professionnels garantissant leur indépendance. Ils sont dans l'obligation d'informer vite et ils ont de plus en plus de difficultés à jouer leur rôle de lien social et de contre pouvoir. Il ne peut y avoir d'information de qualité sans développement de l'emploi stable et sans reconnaissance de droits sociaux et conventionnels.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Le droit à l'information et la liberté d'informer nécessitent l'indépendance des rédactions, la protection des sources et des lanceurs d'alertes.

L'information coûte cher, elle nécessite, quel que soit le média, de donner les moyens et le temps à des professionnels formés d'enquêter, collecter et vérifier, mettre en perspective des données qui permettront aux citoyens de mieux comprendre le monde.

Garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel (France Télévisions, France Médias Monde, Radio France, INA, Euronews, Arte France) grâce à un financement pérenne fondé sur des ressources publiques accrues et des ressources autres ~~dont~~ la publicité.

Refonder le CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) avec des procédures transparentes préables aux nominations des PDG de l'audiovisuel, aux attributions de fréquences privées et en géné-

ral aux autorisations concernant la régulation du secteur audiovisuel.

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.

Assurer à l'Agence France Presse (AFP) les moyens de son développement afin de préserver son indépendance de tout pouvoir économique, politique ou idéologique.

Fiche n° 25c : Droit à la communication

La CGT propose...

L'accès de toutes et tous aux services, contenus et moyens de communication écrite, orale ou visuelle comme constitutifs d'un développement humain durable.

La communication est un droit fondamental pour l'ensemble des citoyens, au même titre que les autres droits fondamentaux.

L'exercice du droit à la communication s'appuie sur la mise en œuvre des principes communs à tous les services publics ⁽¹⁾.

La communication doit cesser d'être considérée comme une marchandise. Elle nécessite la création d'un service public de la communication.

Le droit à la communication, qu'elle soit écrite, orale ou visuelle, doit être garanti. Il est un gage de démocratie.

Pour la CGT les évolutions technologiques et les gains de productivités qui en découlent doivent servir à améliorer la qualité du travail, les conditions de travail, la reconnaissance des qualifications, baisser le temps de travail, créer des emplois). La « révolution » du numérique doit servir cet objectif et non devenir un nouvel outil de recul social généralisé.

Le développement de la communication et du numérique doit servir le développement et l'aménagement du territoire et en particulier la réindustrialisation.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

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 ». Pour les géants de la communication, l'information et la communication sont devenues des marchandises, des produits qui doivent générer des profits immédiats.

L'avènement du numérique dans notre société est en train de bouleverser la société entière et donc aussi les rapports sociaux. De plus en plus de groupes ou entreprises sont engagés dans la transformation numérique et notamment la dématérialisation ou digitalisation des process.

Les implications du numérique touchent toutes les couches de la société, elles modifient les usages, les comportements et impactent très fortement l'organisation et les processus de travail.

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.

Aujourd'hui les grands groupes s'accaparent les moyens de communication, de diffusion de la culture et de l'information ⁽²⁾ : mécénat, concentration des grands groupes de presse, de télévision, réseaux d'acheminement et d'infrastructures par

ce biais, ils véhiculent leur idéologie capitaliste.

L'enjeu du droit à la communication est universel, il dépasse les frontières, que ce soit au niveau européen ou mondial. La volonté de contrôler les systèmes de communication et donc la liberté d'expression et la démocratie conduit à la mise en place d'un marché unique des communications électroniques en Europe (secteur des technologies de l'information et la communication, libéralisation des activités postales). La possession et le contrôle des moyens de communication sont un enjeu très important pour le capital et les gouvernements. Quelques grands groupes, au gré de fusions et acquisitions, se partagent ce marché en toute connivence.

Le secteur de la communication est en proie à une crise de l'emploi sans précédent. On constate une montée de la précarité, du dumping social, du recours massif à la sous-traitance, 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, de droit à la communication sans reconnaissance de droits sociaux, sans développement de l'emploi stable et qualifié pour l'ensemble des travailleurs.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 25a et 25b.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Favoriser une politique d'appropriation publique du secteur de la communication, 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.

Développer la formation initiale et continue aux nouvelles technologies, reconnaître et certifier la qualification professionnelle (y compris par la VAE).

Imposer aux acteurs mondiaux de la communication, tels Google, Amazon, Facebook, Apple..., qui réalisent des profits incommensurables en utilisant les réseaux de communication, de contribuer au financement des investissements dans ces réseaux et dans le développement.

Créer un service public de la communication

Cela nécessite de travailler la cohérence entre les réseaux, les contenus, les infrastructures et les services.

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 pour permettre :

- l'accès pour tous aux nouveaux moyens et services de communication tels que le permettent l'ensemble des bouquets internet et/ou de téléphonie fixe et mobile ;
- une présence postale de proximité sur l'ensemble du territoire, et réseau d'acheminement et de distribution courrier, colis, et presse le jour même ou en j+1.

Il s'agit 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 jusque chez l'utilisateur sur l'ensemble du territoire, et une présence postale porteuse de contenu et de qualité à des tarifs abordables pour tous.

Un financement indispensable qui peut aussi se faire de façon complémentaire, par le biais d'emprunts à taux réduits auprès du pôle financier public proposé par la CGT.

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.

Créer des obligations de service public pour tous les opérateurs.

Mettre en place des normes publiques sur les produits, les services et les réseaux.

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 le 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 TPE et PME de bénéficier de droits et prérogatives spécifiques pour qu'ils ne soient pas les oubliés des vacances ⁽²⁾.

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.

(2) 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. Le développement d'un tourisme marchand très agressif ne fait qu'aggraver les inégalités.
- 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'associations territoriales de tourisme social et solidaire qui rayonnent sur la totalité des régions à l'exception de la Corse.
- La déclaration commune signée le 28 juin 2001 par l'ensemble des confédérations syndicales CFTD, 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.
- Les actions des CASC (comité des activités sociales et culturelles) s'adressant aux salariés de la fonction publique territoriale dont une de leurs principales activités est l'aide au départ en vacances.
- Les CPRIA (commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat) auxquelles sont souvent adossées des associations loi 1901 proposant des ASC (activités sociales et culturelles) dont les vacances, en lien avec notamment notre réseau associatif.
- Des associations loi 1901 pour les ASC dans des branches professionnelles ayant peu de CE comme par exemple l'agriculture avec l'AS-PCA (association sociale et culturelle paritaire en agriculture).
- Le CIAS (comité interministériel d'action sociale) et les SRIAS (section régionale interministérielle d'action sociale) s'adressant aux salariés de la fonction publique d'état et qui proposent des aides à la personne pour contribuer au départ en vacances. Des IRP existent aussi aux niveaux ministériels, qu'elles soient nationales ou locales. Au niveau ministériel y sont aussi adossées des associations dont certaines proposent tourisme social et droit au départ en vacances pour les enfants des ayants droit.
- Existence 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

Gagner à ce que tous les salariés puissent être représentés par les organisations syndicales de leur choix dans des IRP prenant en compte la diversité des professions ou des entreprises ⁽³⁾.

Créer les conditions, quelle que soit la forme de ces IRP, pour intégrer dans leurs attributions de gestion et dans la plus grande équité, des activités sociales et culturelles, et notamment les aides à la personne, pour favoriser le départ en vacances de tous les salariés.

Faire participer les donneurs d'ordre 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 leurs missions et de leur projet fondateur.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

La CGT propose...

Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous, tout au long de la vie.

Mettre en place une véritable politique du sport pour tous, permettant tout type de pratiques, à un coût accessible, pour toutes les populations dans le cadre d'un service public du sport en relation avec un ministère de plein exercice.

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 brassage des différentes populations par le biais du mouvement sportif associatif dans le cadre d'un pôle éducatif associant jeunesse, éducation populaire, éducation nationale et culture. Pour cela il est indispensable de donner les moyens aux structures permettant cette accessibilité au plus près du terrain dans le cadre de l'égalité des territoires.

Développer les pratiques sportives au sein des entreprises en y affectant les ressources indispensables à leur développement et en mutualisant les équipements qui doivent être accessibles à l'ensemble de la population.

Élaborer une politique du sport destinée aux personnes en situation de handicap.

Travailler à l'harmonisation en Europe des qualifications et des diplômes.

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 ville, de la jeunesse et des sports, ne comprenant plus la vie associative.

Il y a cohabitation de différentes structures tant pratiques que politiques :

- le mouvement associatif avec des salariés souvent précarisés ;
- le sport, l'éducation physique et sportive, dans l'éducation nationale, parents pauvres des programmes ;
- le sport organisé dans les collectivités territoriales avec des éducateurs sportifs ayant statut de fonctionnaires territoriaux pour certains et contractuels pour d'autres ;
- 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 mais dont les éducateurs relèvent aussi de la convention collective nationale du sport ;
- 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 sport de haut niveau dans des fédérations à faible audience médiatique.

Le mouvement olympique tend à se substituer à un État défaillant, et se rapprocher ainsi de l'organisation allemande dans lequel le Comité national olympique fait office de ministère des Sports.

Difficulté pour les salariés d'accéder facilement aux pratiques :

- aggravation des conditions de travail et horaires décalés ;
- restructuration permanente des entreprises, licenciements ;
- baisse du pouvoir d'achat ;
- 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'État 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.

Exiger la mise en œuvre de moyens suffisants et adaptés pour les pratiques sportives (équipements et encadrements) pour les personnes en situation de handicap.

Exiger la réglementation par l'État 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'État.

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.

Refuser que les activités physiques et sportives deviennent un élément prescriptif dans le cadre du plan santé au même titre qu'un médicament.

Développer les moyens

La formation des cadres sportifs, professionnels ou bénévoles.

La formation des sportifs de haut niveau et l'intervention syndicale dans les entreprises pour leur reconversion.

La formation des bénévoles et la reconnaissance de leur action par la VAE et par le dégagement 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 ». Augmenter l'obligation de solidarité financière du sport professionnel vers le sport amateur.

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 la mise en place de règles démocratiques, particulièrement sur la représentation du mouvement citoyen dans les instances dirigeantes.

Donner toute sa place à la formation et à l'éducation populaire en tant que facteur de transformation sociale.

Permettre au mouvement syndical de développer les pratiques sportives pour toutes et tous.

Organiser la défense des salariés des clubs et entreprises sportives, y compris les sportifs professionnels.

Lutter contre l'instrumentalisation du sport comme outil de management.

Intervenir pour permettre aux femmes l'égalité d'accès aux pratiques et aux fonctions de dirigeantes.

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 œuvre 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 dans le cadre des missions dévolues aux instituts, établissements et écoles nationales.

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'État doit être le garant de ce droit sur tout le territoire.

Le droit au logement doit garantir :

- l'accès pour tous au logement décent et le maintien dans les lieux sans discrimination de nationalité, de situation sociale ;
- 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 démarant 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'État qui doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement garantissant 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 des 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

Le logement est un droit au sens de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et des textes qui en découlent. Il est notamment garanti par le protocole facultatif au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ratifié par la France le 11 décembre 2012.

En France, près de 1 personne sur 6 éprouve des difficultés à se loger et à entretenir son habitat et 1,8 million sont en attente 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'État.

Les dégâts du désengagement de l'État 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 2005 en témoignent.

La précarité, le chômage, les politiques de bas salaires sont les principales causes de l'exclusion dont l'ultime étape est celle subie par les « sans-abri » rejetés du droit à l'accès au logement.

La loi « DALO » (Droit au logement opposable) est un échec cuisant et annoncé : 100 000 demandeurs sont en souffrance, dont 50 000 en Ile-de-France.

Les principales étapes de la politique du logement

La législation, qui définit et encadre les politiques publiques 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 ;
- le ministère de la reconstruction et celui des travaux publics et des transports, issus du CNR, sont fusionnés en 1967 pour donner le ministère de l'Équipement avec notamment la création de ses directions départementales (DDE). Parmi les missions importantes, les DDE avaient la politique de la ville, de l'habitat et du logement en appui aux collectivités locales ;
- 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'État 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 ouvrant la voie à une considération plus financière que sociale du logement social et à la marchandisation.

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'État 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 acteurs 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 été rétablie à la place de la décision autoritaire,

prise par décret, de l'affectation des emplois et la totalité de la collecte (ramenée au taux de 0,45 %). Pour autant ce conventionnement est loin d'être librement consenti et il continue à subventionner le désengagement de l'État à la fois budgétaire et 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.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Un grand service public de l'habitat et du logement

Mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat nécessite de redonner à chaque acteur sa place (Services de l'État, HLM, Action logement ex 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 réhabilitation thermique du parc de logements existants avec des financements adaptés aux besoins considérables en ce domaine, en relevant le double défi de la réduction des émissions polluantes liées au chauffage et de la lutte contre la précarité énergétique ;
- 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 (Établissement 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 %, État, locataires et leurs associations), dans les structures nationales, régionales ou locales de ce service public de l'habitat.

La production de logements publics locatifs sociaux

Produire en France 200 000 logements publics locatifs sociaux par an pendant cinq ans, auxquels s'ajouteront ceux de la politique de la ville (40 000/an). Ces logements doivent être de qualité et bénéficier d'un financement conséquent de l'État.

Destiner prioritairement au logement social les bâtiments publics ou appartenant aux entreprises publiques lorsque ceux-ci ne sont plus utilisés pour l'activité administrative ou économique.

(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..

Supprimer les plafonds de ressources pour permettre l'accès du plus grand nombre de locataires aux HLM.

Supprimer le supplément de loyer de solidarité qui est un frein à la mixité sociale.

Relancer l'accession sociale à la propriété avec des dispositifs plus efficaces et mieux sécurisés comme le prêt social de location accession en s'appuyant sur des établissements spécialisés comme le Crédit Foncier de France ⁽²⁾.

Exiger l'application de la loi SRU (loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain) qui impose la production de logements sociaux (minimum 25 %) 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.

Lutter contre la vente à la découpe qui place des milliers de locataires dans de grandes difficultés financières, quand elle ne les jette pas à la rue.

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 Pinel et antérieurs) en faveur du logement social.

Revenir à un taux administré (fixé par l'État) du Livret A, centralisé par la Caisse des dépôts et consignations, 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

L'Union d'économie sociale pour le logement (UESL) et son réseau de production et d'offre de produits doivent être dirigés par les seuls acteurs 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 discussion

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.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 35a.

Fiche n° 29 : Droit aux transports

La CGT propose...

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, d'acheminement des marchandises, et l'organisation du système du transport. Celle-ci doit être compatible avec le développement humain durable ⁽¹⁾. Cela implique une maîtrise publique comme outil de régulation et contrôle ⁽²⁾.

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.

C'est aussi un levier majeur pour lutter contre le réchauffement climatique et les inégalités économiques, territoriales et sociales.

Cela suppose :

- un développement des transports collectifs sur tout le territoire dans une approche multimodale et complémentaire des modes de transport, pour aller vers la transition énergétique, notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre en conformité avec les objectifs du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) ;
- une amélioration de la qualité des services respectant des critères sociaux et environnementaux ;
- 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 attractive et sociale qui rende l'ensemble des transports accessible à toutes et à tous, dans une cohérence nationale ;
- une démocratisation dans l'élaboration des choix et une véritable démarche de solidarité entre territoires ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 31.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

- 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 ;
- la création d'un pôle public de transport englobant l'ensemble des opérateurs de transports publics, pour que les services de transports cessent d'être soumis à la loi du marché et pour garantir les obligations prioritaires de services publics en vue de répondre aux besoins de qualité et de sécurité ;
- de développer le fret ferroviaire, fluvial et maritime, dans une logique multimodale, et de lui donner un caractère de service public au regard du développement humain durable et de la sécurité ;
- la maîtrise publique de l'organisation des lignes aériennes sur le territoire national afin de sortir de la logique de concurrence avec le rail et le low-cost aérien fortement subventionné.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

L'absence de tarification au juste coût du transport de fret à la faveur d'une tarification sociale obligatoire, provoque dumping fiscal, social et tarifaire. Elle fait du transport une variable d'ajustement des coûts de production industrielle et facilite les délocalisations.

Les différents modes de transport sont soumis aux critères de rentabilité exigés par les sociétés de transport et grands groupes internationaux. La maîtrise du système est laissée entre les mains des grands logisticiens multinationaux, notamment du groupe SNCF par sa filiale GEODIS. La concurrence entre modes de transport, et à l'intérieur de chaque mode, s'oppose à une organisation du transport de marchandises s'inscrivant dans la recherche du développement humain durable.

Le transport domicile/travail des salariés se heurte à la flexibilité des horaires et à l'insuffisance de services publics, voire même à leur absence.

La mobilité des populations et l'accroissement des échanges caractérisent la période et cette tendance devrait se poursuivre au cours des prochaines décennies.

Depuis janvier 2009, l'indemnisation des transports publics des salariés entre le domicile et

le lieu de travail est obligatoire pour tous les employeurs. Les salariés concernés sont remboursés de 50 % de leur frais d'abonnement aux transports collectifs et de vélo urbain.

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.

La réforme territoriale de 2014 confie aux régions et/ou métropoles l'organisation des transports collectifs. Cela fait courir des risques au maillage et à la cohérence nationale des transports et éloigne les salariés des lieux de décisions. Cela pose aussi la question de la participation des populations et des usagers à l'élaboration de solutions de transport sur leur territoire.

La réforme ferroviaire 2014 fragilise l'entreprise de service public (SNCF). L'ouverture du rail à la concurrence pour les services voyageurs, aggravée par la libéralisation du transport par autocar, provoque de nouveaux transferts sur route et de nombreuses fermetures de lignes (Trains d'Équilibre du Territoire) ainsi que de gares.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Renforcer la présence, le pouvoir de propositions des représentants des salariés et des usagers à tous les niveaux de concertation où s'élaborent et se mettent en œuvre les politiques.

Ouvrir aux usagers, salariés des transports et aux élus, les structures de débat public et de consultation pour élaborer de nouvelles propositions répondant aux divers besoins de transport multimodaux et de l'intermodalité.

Au niveau européen, imposer aux entreprises de transport de marchandises une législation contraignante portant sur les questions de sécurité, environnementales et sociales.

Répondre aux besoins des usagers avec des principes clairs : « égalité, solidarité, qualité, accessibilité, sécurité, ponctualité ».

Maintenir le versement transport aux Autorités Organisatrices de Transports (AOT) et l'élargir aux régions, à l'instar de la Région Ile-de-France.

Imposer des exigences de qualité, de sécurité, environnementale et sociale. En l'absence de régie, exiger leur intégration dans les cahiers des charges et contrats de transport de délégation de service public ainsi que leur contrôle.

Mettre en cohérence les tarifications en imposant des péréquations tarifaires au niveau national et local, 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.

Les coûts sociaux et environnementaux supportés par la collectivité doivent être internalisés pour constituer le juste coût des transports de marchandises. Cette internalisation des coûts doit s'inscrire dans une réforme globale de la fiscalité⁽³⁾.

Renationaliser les sociétés concessionnaires d'autoroutes, privatisées en 2005, s'intégrant dans un grand service public routier national sous contrôle et maîtrise publique.

Développer des filières industrielles pour la construction, la déconstruction et le recyclage des matériels roulants ferroviaires et routier ainsi que des navires maritimes et fluviaux, ce qui suppose un développement de l'innovation, de la recherche et développement.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 34.

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

La CGT propose...

Des services publics, des entreprises publiques, répondant aux attentes et besoins des populations et donc à l'intérêt général.

Les politiques publiques constituent, au niveau international, européen, national et local, un enjeu démocratique, social, économique et environnemental, un atout pour la cohésion sociale, pour une transformation sociale et écologique. Leur mise en œuvre nécessite des services publics, des établissements et entreprises publiques modernes, efficaces et gérés démocratiquement.

Outils économiques, de solidarité, de citoyenneté, de redistribution et de cohésion sociale, les services publics sont aussi créateurs de richesses. Ils doivent mieux anticiper les besoins au travers d'une politique de développement, respectant la spécificité de chacun d'entre eux, et intégrant une exemplarité en matière sociale et environnementale, 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 à 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 œuvre de certains grands principes : la satisfaction de l'intérêt général, la solidarité, l'égalité, l'accessibilité à tous les usagers, la péréquation tarifaire, la complémentarité des activités entre personnes publiques, le contrôle public ;
- à l'échelon européen, une directive cadre sur les services publics est indispensable afin de donner un véritable statut public 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 sur l'ensemble du territoire) ;
- 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 ;
- des actions collectives capables de faire prévaloir l'intérêt général à moyen et 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 publiques.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La notion de service public n'est pas inscrite dans la Constitution. Son périmètre et sa définition évolue dans le temps en fonction des besoins de la population, du rapport de force et de la conception qu'en ont les pouvoirs politiques.

La notion de service public s'appuie néanmoins sur les valeurs et principes fondamentaux républicains issus de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, de la constitution française de 1958 et de son préambule de 1946, de la déclaration universelle des droits de l'homme.

L'expression « service public » désigne à la fois :

- une mission : activité au service de l'intérêt général ;
- Un mode d'organisation : la mise en œuvre de l'activité pouvant relever d'une personne publique (État, collectivités locales, établissements publics) ou d'une personne privée (entreprises, associations) agissant sous le contrôle d'une personne publique.

Aujourd'hui la mise en avant de la notion de « service au public », notion qui intègre l'ensemble des services, publics ou privés, marchands ou non marchands, à la place de la notion de « service public » vise à évacuer le caractère public de l'outil au bénéfice de la seule activité.

Réalité des services publics, état des lieux et attaques

Les services publics, la fonction publique et le secteur public ont été fortement développés à la

Libération, et renforcés au début des années 1980 (nationalisations, statut des fonctionnaires...).

Depuis, les attaques contre ces secteurs se sont multipliées : « 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 des statuts particuliers des entreprises publiques et du statut général des fonctionnaires, fermeture de nombreux services publics « de proximité ». Ces logiques trouvent leur concrétisation dans la révision générale des politiques publiques et se poursuivent depuis 2012 avec la politique dite de « modernisation de l'action publique » et la réforme territoriale qui portent à la fois sur l'organisation des services de l'État et des collectivités locales.

Les premiers effets de cette politique sont la concentration accrue des compétences et des moyens au niveau régional et la restriction de l'intervention publique en territoire au niveau communal et départemental, au détriment des principes d'égalité, et de proximité du service public et au détriment de la démocratie politique et sociale. La concentration des pouvoirs aux mains des préfets de région porte atteinte aux principes d'égalité d'accès et de traitement en leur donnant la liberté d'organiser à la carte, et comme ils l'entendent, certains services régionaux de l'État.

Ces réformes visent à adapter notre pays à la compétition économique libérale mondiale et européenne et à la réduction des dépenses publiques sous la pression des règles et diktats européens.

Cette politique de restructuration publique est largement aggravée par le contexte d'austérité budgétaire et de chasse aux dépenses publiques, dont le Pacte de responsabilité issu du Traité européen de stabilité de coordination et de gouvernance, place les collectivités locales en situation d'impasse financière et budgétaire.

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.

Le développement des partenariats public/privé, y compris avec concessions pour l'exploitation, a pour conséquences :

- perte de maîtrise publique en matière de création et de contrôle des activités ;
- 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.

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 fragiles : 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

Réappropriation publique des biens et de la gestion publics

Une politique vigoureuse de réappropriation publique et de développement des services publics doit être menée.

La gestion des services publics et des équipements publics doit être guidée par des critères sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques.

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.

Pour exercer l'ensemble de leurs missions, responsabilités et compétences, les collectivités publiques (communes, départements, régions, Etat) et les services publics en réseaux doivent disposer de moyens pérennes pour financer leurs dépenses de fonctionnement et d'investissement.

Pour un développement équilibré des territoires, la démarche adoptée par la CGT article « industrie – service - service public et financement des politiques publiques ».

Développement de la démocratie

Les services publics en réseaux (communication, transport, énergie, eau) doivent disposer d'une

large autonomie de gestion dans le cadre d'orientations définies démocratiquement.

Les conseils d'administration des établissements, agences et entreprises publics 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 établissements et 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 local, national et international.

La conférence territoriale de l'action publique, nouvelle instance régionale de concertation politique en matière d'organisation et de gestion des politiques publiques et des services publics locaux doit être ouverte à la concertation avec les citoyens et les salariés. Elle doit être complétée par la mise en place d'instances de représentation des personnels ainsi que l'octroi de droits syndicaux nouveaux pour permettre le fonctionnement de ces instances.

La participation des usagers à la définition et à l'évaluation des services publics et des politiques publiques

La qualité du service requiert 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.

L'évaluation démocratique des politiques publiques doit permettre de vérifier l'efficacité de celles-ci par rapport aux objectifs fixés et si besoin elle constitue une aide pour les faire évoluer afin de mieux répondre aux besoins.

Les organisations syndicales ont un droit général à représenter les salariés actifs, privés d'emploi et retraités.

La création d'espaces démocratiques communs aux salariés, usagers, élus doit permettre la prise en compte des besoins des populations, de l'intérêt des salariés et du rôle politique des élus. Les outils en matière de démocratie locale (Conseils de quartiers, comités de quartiers, conseils de

développement, etc.) doivent évoluer en les dotant de nouveaux moyens, avec les droits permettant d'exercer réellement et pleinement les prérogatives. Le Conseil National des Services Publics doit devenir une véritable commission nationale de définition des besoins, d'organisation et d'évaluation des services publics, en articulation avec des commissions locales avec une composition permettant la participation des usagers et des salariés, ce qui implique de les doter de droits nouveaux.

De même le recours au droit de pétition et au référendum d'initiative locale doit être renforcé pour donner réalité à la démocratie citoyenne.

Des salariés préservés de toute pression partisane, au service de l'intérêt général

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, disposant des moyens et équipements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

La fonction publique doit être au service des assemblées élues, des populations et de toute la Nation, et pas seulement de leur exécutif, 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 agents de la fonction publique.

Le renforcement des dispositions communes à l'ensemble des agents de la fonction publique dans le statut général des fonctionnaires (État, territoriale, hospitalière) est nécessaire.

La CGT se prononce pour le maintien et l'amélioration :

- des statuts particuliers et du statut général des fonctionnaires,
- des statuts particuliers des établissements et entreprises publics.

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 ainsi qu'un rôle effectif des organismes institutionnels de concertation sont nécessaires.

Un encadrement pour les délégations de service public existantes

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.

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 régulière en cours d'exécution du contrat et à son terme. Les comités techniques paritaires, les comités d'entreprise et CHSCT, doivent pouvoir intervenir lors des appels d'offres, la passation de marchés publics et des partenariats public-privé, en particulier sur les clauses sociales obligatoires à respecter, ce qui nécessite des moyens dédiés et des droits nouveaux ⁽¹⁾.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 7 et 20.

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.

Le développement humain durable suppose de rompre avec les politiques économiques actuelles qui sont en échec, et d'aller vers un autre type de croissance fondée sur des modalités de production et une exploitation des richesses plus équitables, en anticipant les transitions nécessaires, de manière à ce qu'elles ne portent pas préjudice aux salariés et à leurs familles. Ce changement de cap est seul à même d'avancer vers un développement respectueux de l'Homme et de la planète, sur des bases économes en ressources et en énergie.

Le développement humain durable implique d'agir pour la mise en œuvre de nouvelles politiques de développement fondées sur la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement, en associant les enjeux sociaux et environnementaux.

Cela concerne l'économie des ressources fossiles, la préservation du climat, la gestion et la protection de la biodiversité, la limitation des rejets polluants, la maîtrise des secteurs nouveaux comme celui des biotechnologies.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

- Un ministère du Développement durable. Mais les remaniements survenus depuis 2012 en ont flouté les contours, ce qui laisse songeur sur une réelle volonté d'action fiable, conjuguée 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) ;
- des 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 ;
- un conseil national de la transition énergétique (CNTE) créé pour remplacer la structure de concertation multipartite issue du Grenelle ; il est chargé d'émettre des avis sur les grands sujets relevant du ministère de l'environnement, du développement durable et de l'énergie ;
- une étape possible : l'adoption par les Nations unies du projet de normes sur la responsabilité des entreprises transnationales en matière de droits humains ⁽¹⁾.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Pour la CGT, la question du développement humain durable implique tout à la fois une approche nationale et internationale. Il s'agit d'une approche globale, qui suppose :

Au plan national :

- de créer un grand pôle public de l'énergie intégrant l'ensemble de la filière, qui permettrait de développer, dans la sécurité, les moyens nécessaires et de les mettre en synergie au service de l'intérêt général et des générations futures ;
- d'engager la réindustrialisation locale en réhabilitant une politique industrielle ⁽²⁾ capable de favoriser les circuits courts entre les productions et les réponses aux besoins, limitant ainsi considérablement les flux mondiaux de transport et développant l'emploi qualifié.
- de mettre en place de manière efficiente, et dans des conditions sociales satisfaisantes, des filières de traitement et de revalorisation des déchets industriels (automobile, matériel électronique, etc.) à l'instar de la 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. Il doit être mis fin à l'envoi de nos « déchets » vers les pays les plus pauvres ;

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 1 et 32.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

- de mettre en œuvre des mesures draconiennes en matière de prévention, de surveillance et de transparence sur les risques industriels et technologiques ;
- d'instaurer la politique de l'eau dont la France a besoin, avec 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 ;
- d'élargir les droits des salariés et des populations, leur permettant d'intervenir efficacement sur les enjeux environnementaux et de garantir un véritable droit universel à l'information environnementale des populations ;
- de doter plus spécifiquement les CE et les CHSCT ⁽³⁾ de capacités d'interventions en matière d'environnement, avec par exemple un droit de veto suspensif dès lors qu'il y a présomption de risque pour la santé des travailleurs.
- de créer 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 ;
- d'assurer un accès universel aux biens et services publics mondiaux (eau, énergie, transport, médicament, services de santé, justice, logement, éducation, culture, information, communication...) – ces biens et services publics devant être soustraits aux logiques marchandes, maîtrisés et gérés au service de l'intérêt général dans le cadre de services publics ;
- d'agir pour d'autres coopérations internationales respectant le droit des peuples à leur souveraineté alimentaire et combattant le fléau de la faim qui touche plus d'un milliard d'êtres humains à travers le monde ;

Au plan international :

- d'annuler la dette des pays en développement, et de renforcer de manière significative la coopération et l'aide internationale au service du développement économique et social ;
- de mettre au même niveau les différents piliers : social, économique et environnemental. Cela nécessite de limiter le pouvoir de l'OMC, de relever celui de l'OIT et enfin de créer une organisation mondiale de l'environnement (OME) qui serait en charge des conventions internationales de protection de l'environnement ;
- d'encadrer les transferts de technologies propres vers les pays en développement ou les pays les moins avancés, pour les aider à s'engager vers un progrès durable et empêcher les délocalisations sur fond de dumping social. Cela implique également de développer les clauses sociales et environnementales dans les relations commerciales, dans les marchés publics et dans l'aide publique au développement ;
- de faire reconnaître par les pays industrialisés – qui ont tiré profit matériellement d'une filière de développement haute en carbone sans en avoir assumé ses coûts externes - leur responsabilité, y compris financière, dans la mise en œuvre des mesures d'atténuation et d'adaptation au changement climatique pour les pays du Sud ;
- d'inciter les gouvernements des Etats membres des Nations unies à adhérer aux – et respecter les – Objectifs de développement durable (ODD). Ceux-ci s'inscrivent dans le suivi des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) Ils seront universellement applicables. Leur objectif premier demeure l'élimination de toutes les formes de pauvreté dans le monde d'ici 2030 ;
- de mettre en œuvre une stratégie volontariste dans les négociations sur le climat, en mettant l'accent sur le « travail décent » et la « transition juste », notamment dans le cadre de la COP 21.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 20.

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

La CGT propose...

Une véritable responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Les entreprises exercent une responsabilité sociale du fait de l'impact de leur activité sur la société et l'environnement. Elles ont donc des comptes à rendre aux populations sur l'ensemble des impacts de leur activité. Les entreprises ne choisissent pas d'être socialement responsables, elles exercent une responsabilité sociale objective du fait des conséquences de cette activité. Cette responsabilité concerne l'ensemble des dimensions de la vie sociale, mais elle s'exerce de manière particulière à l'égard des salariés, qui sont au cœur du fonctionnement de l'entreprise. Cela implique pour la CGT que les salariés doivent avoir un ensemble de droits d'intervention concernant l'ensemble des dimensions de la Responsabilité sociale des entreprises (RSE), allant jusqu'à l'intervention sur la stratégie de l'entreprise.

La RSE n'a de sens que si elle fait l'objet d'une appropriation collective et citoyenne, afin d'échapper à la forme qu'elle prend trop souvent : celle d'un engagement unilatéral et auto-administré, servant bien souvent principalement les objectifs de communication interne et externe des firmes multinationales et masquant l'incompatibilité des aspirations des actionnaires avec celles d'autres acteurs, en particulier celles des salariés. Pour parvenir à cette appropriation collective, l'ensemble des acteurs doit être sollicité, les salariés bien sûr, mais également les populations concernées par le développement des activités de ces groupes dans les pays d'implantation qui doivent pouvoir être entendues, les consommateurs, les citoyens, etc. Elle doit être associée à un régime de sanctions pour celles des entreprises qui viendraient à violer les normes internationales, européennes et nationales.

La responsabilité sociale de l'entreprise s'appuie sur un certain nombre de normes internationales : les conventions fondamentales et les déclarations tripartites de l'OIT, les principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'Homme, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, les lignes directrices ISO 26 000 sur la responsabilité sociétale des organisations, etc.

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 dans son article 225 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. Mais ces mesures, qui malgré leur modestie se sont heurtées à une violente hostilité du Medef, sont largement insuffisantes pour réduire l'influence excessive et parfois destructrice des firmes multinationales pour les équilibres sociaux et environnementaux.

Par ailleurs, l'article 224 de cette même loi donne l'obligation aux sociétés de gestion financière de rendre publiques les conditions dans lesquelles elles prennent en compte les critères sociaux et environnementaux dans leur activité.

Il existe également dans chaque pays de l'OCDE des points de contact nationaux (PCN) ⁽¹⁾ devant lesquels il est possible, pour des populations qui s'estiment lésées par des multinationales du pays concerné, de déposer plainte. Ces instances ont permis dans un certain nombre de cas des avancées positives pour les salariés et populations concernées. Toutefois, le PCN français souffre d'une indépendance insuffisante à l'égard de pressions qui pourraient s'exercer de la part d'entreprises sur l'administration.

En 2013, l'ancien Premier ministre Jean-Marc Ayrault a installé la plateforme d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises, plus communément appelée plateforme nationale de la RSE (PNRSE). Cette plateforme, qui est organisée en collèges appelés pôles regroupe des représentants du patronat, des syndicats, des ONG, ainsi que des élus et des universitaires. Elle réalise des avis à destination du Gouvernement et sera associée au Plan national de la RSE que le Gouvernement français doit communiquer à la Commission européenne. Elle a ainsi adopté des avis portant sur les évolutions souhaitables de l'article 225, sur la chaîne de valeur ou sur la transposition de la directive européenne sur les achats publics.

Enfin, dans un certain nombre de multinationales ont été conclus des accords-cadres internationaux (ACI). Ce sont en quelque sorte des accords collectifs, conclus entre la direction d'une multinationale et une fédération syndicale internationale (Global Union). Ces accords sont de qualité variable, mais peuvent constituer des points d'appui pour les salariés, en particulier s'ils s'appuient sur des structures de représentation des salariés (Comité de groupe monde par exemple).

Rien ne permet aujourd'hui de mettre en cause la responsabilité des firmes multinationales et de les contraindre à reconnaître et réparer les préjudices subis du fait de leurs activités. La loi sur le devoir de vigilance des entreprises, pourtant promise par le candidat Hollande en 2012, n'a toujours pas vu le jour en 2015. Une version édulcorée de la proposition de loi sur le devoir de vigilance des maisons mères sur leurs filiales et sous-traitants déposée par l'ensemble des groupes parlementaires de gauche a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale en mars 2015, mais elle est actuellement enterrée par le Sénat. Pire, la loi Macron a failli consacrer le secret des affaires, qui aurait porté atteinte tant à la protection des lanceurs d'alerte qu'au droit à l'information et à la consultation des institutions représentatives du personnel.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 1.

Le dispositif institué par l'article 225 de la loi Grenelle 2 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 RSE doit aussi concerner l'État employeur. C'est dans ce cadre que la RSO (Responsabilité sociale des organisations) prend tout son sens ;
- 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 entreprises, 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 :

- aux discussions et au choix des indicateurs retenus ;
- 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 ;

- 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 ;
- élargissement aux questions environnementales des compétences des CE et CHSCT ;
- création d'un droit d'expertise en matière de RSE pour les IRP.

Il faut instaurer une modulation des taxes à l'importation à but incitatif qui pénaliserait les entreprises important des marchandises produites par des pays et/ou entreprises ne respectant pas les normes sociales et environnementales ⁽²⁾.

Il faut enfin mettre en place une conditionnalité sociale et environnementale des aides publiques aux entreprises. Pour la CGT, il ne fait pas de doute que la politique de développement et de solidarité internationale de la France doit prendre en compte l'exigence de la RSE. Il en va d'ailleurs de même pour la responsabilité de l'état en la matière. Est-il normal, par exemple, que des grands groupes français violant les normes internationales bénéficient du soutien d'institutions publiques, comme la COFACE ou l'AFD ? Il y a matière à conditionner ces aides, à ne pas les distribuer ou à les retirer, en fonction des éventuelles violations produites par les entreprises françaises dans leurs déploiements internationaux. Il s'agirait là d'un régime de sanctions directement en lien avec notre politique de développement et de solidarité. Les organisations syndicales doivent être concrètement associées à la mise en œuvre d'une conditionnalité sociale et environnementale des aides aux entreprises multinationales.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 31 et 34.

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 d'un renouveau du développement industriel.

Porter l'effort national de recherche à 3 % du Produit intérieur brut :

- c'est la responsabilité de l'État, qui doit assurer le développement du service public 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 finalisées à court terme mais aussi pour un horizon à long terme.

Instaurer une obligation de financement de la recherche par les entreprises en créant un fonds mutualisé financé par un pourcentage de la valeur ajoutée prenant en compte l'effort de recherche effectuée en interne.

Construire de grands programmes de recherche et développement, associant les entreprises, les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur, tant dans les domaines des sciences physiques, biologiques 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. En finir avec la précarité et améliorer les salaires en début de carrière pour relancer l'intérêt des jeunes pour des carrières scientifiques.

Assurer une gestion démocratique de la recherche, fondée sur une évaluation et 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 en de véritables « pôles de coopération et de développement territorial » au service du fonctionnement de l'interface Recherche-Industrie.

Les connaissances fondamentales issues de la recherche sont un bien commun de l'humanité. La prise de brevets ne doit porter que sur des produits et des procédés, notamment dans le domaine du vivant. La prise de brevets ne doit pas être un obstacle aux besoins en matière de santé et d'alimentation.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Dépenses de recherche-développement en % du PIB

	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001
Ensemble	2,25	2,24	2,21	2,11	2,07	2,1	2,1	2,15	2,17	2,23	2,2
Entreprises	1,41	1,42	1,37	1,32	1,31	1,32	1,3	1,36	1,36	1,41	1,39
Secteur public	0,81	0,82	0,87	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 2,25% du Produit intérieur brut (chiffre 2011) en stagnation depuis 10 ans.

Les politiques de restriction budgétaire réduisent considérablement le financement des établissements 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 agences de financement dont le pilotage court-circuite les instances démocratiques d'évaluation de la recherche publique. Au bout du compte, les laboratoires des organismes publics et des universités manquent cruellement de moyens.

Les entreprises françaises se caractérisent par un effort de recherche et développement faible par rapport à d'autres pays. Les grands groupes n'investissent plus assez dans la recherche et sous-traitent la prise de risque aux laboratoires publics et aux start-up tout en récupérant les subventions de l'État. 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'État. La privatisation des services publics 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 valeur 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. Elle prône par ailleurs la spécialisation des financements aux régions pour les entreprises en capacité d'innovation.

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 qui restent, pour la majorité, dans des emplois précaires. 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 de façon substantielle le financement de la recherche fondamentale publique et l'effort de recherche de l'industrie privée.

Mettre en place des comités de suivi chargés de faire l'évaluation et le bilan régulier des pôles de compétitivité (et des autres aides publiques) 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 ⁽¹⁾ (instances de gestion et de décision, 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.

Mettre en place un droit d'intervention des salariés ⁽²⁾ 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.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 18 et 20.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

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 nature et la coordination des outils fiscaux conditionnent la construction d'un modèle social garantissant le développement économique et le progrès social pour l'ensemble des salariés. Cela nécessite une réforme globale et ambitieuse de la fiscalité pour :

- redonner à l'impôt sur le revenu toute sa place ;
- renforcer l'impôt sur la fortune ;
- réexaminer l'ensemble des niches fiscales pour identifier les « dépenses fiscales » ou « niches fiscales » qui permettent aux contribuables, et notamment les plus fortunés, d'échapper à l'impôt ;
- réduire les taux de TVA, impôt injuste acquitté par tous les contribuables indépendamment de leur niveau de revenu et de leur capacité contributive ;
- faire de l'impôt sur les sociétés un outil tourné vers l'efficacité économique et la justice sociale. Il doit inciter les entreprises à accroître l'investissement productif, notamment pour développer l'emploi, et 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, dans une logique progressiste de lutte contre le dumping fiscal, concernant :
 - l'assiette et les taux de l'impôt sur les sociétés ;
 - l'imposition des revenus financiers.

La lutte contre les paradis fiscaux et l'évasion fiscale est incontournable pour plus de justice fiscale. Les paradis fiscaux ne sont pas une pathologie de la mondialisation financière, ils en sont un rouage. En offrant l'opacité juridique et financière aux acteurs financiers peu scrupuleux, les paradis fiscaux ont un rôle important, et nocif, sur les sociétés et leur développement.

L'existence des paradis fiscaux développe les velléités de contournement de l'impôt par la fraude, l'évasion et l'optimisation fiscales. Les capacités de régulation et de redistribution des États sont ainsi fragilisées, alors que les citoyens doivent supporter une part supplémentaire du poids de l'impôt.

L'impact de l'opacité financière a des répercussions globales au niveau économique car elle contribue au développement des comportements irresponsables dans le secteur financier et favorise l'instabilité financière.

La montée en puissance de la fiscalité environnementale ne peut se concevoir que dans le cadre d'une réforme d'ensemble de la fiscalité concernant aussi bien les entreprises que les particuliers.

La fiscalité environnementale devant conduire à une modification des comportements, elle ne peut être efficace que si les acteurs ont les moyens de faire évoluer ces comportements.

Il importe donc de privilégier les mesures incitatives.

En outre, la CGT demande une meilleure connaissance des coûts payés par les différents acteurs, les nombreuses exonérations, exemptions et réductions ne donnant pas une bonne visibilité des différentes mesures.

La CGT souhaite que les comptes de l'environnement évoluent pour faire apparaître clairement les dépenses réalisées à titre préventif des dépenses réalisées en réparation de dommages causés.

La CGT propose une approche globale prenant en compte la consommation des ressources, les problématiques liées aux changements climatiques et la lutte contre les différentes pollutions de l'air, de l'eau, des sols. Cela implique des mesures de fiscalité directe, de fiscalité locale et aussi une mise à plat des redevances sur l'eau payées par les ménages et des différentes taxes ou redevances sur les déchets.

La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen prévoit que l'impôt mette à contribution les citoyens en fonction de leurs moyens. Il doit servir au financement des besoins de la population, à la correction des inégalités et au développement économique.

Réforme après réforme, le système fiscal français est devenu totalement inefficace et injuste. De plus en plus, la fiscalité des entreprises est transférée vers les particuliers. Or les dépenses publiques bénéficient aux entreprises. Elles 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.

L'impôt sur le revenu a été affaibli par la mise en place d'une multitude de niches fiscales et une baisse très importante de ses taux d'imposition. La politique de bas salaires entretenue par les exonérations fiscales et sociales offertes aux entreprises conduit à une situation d'inégalité et d'injustice devant l'impôt.

Le gouvernement tente d'imposer la retenue à la source de l'impôt sur le revenu. Ce mécanisme coûteux pour la collectivité 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.

La politique d'austérité menée par le gouvernement met en péril la capacité de financement des collectivités locales. Les pertes de recettes liées à la réforme de la taxe professionnelle, la diminution drastique des dotations de l'État, l'accès de plus en plus difficile au crédit bancaire, la spécialisation de la fiscalité locale par type de collectivités, portent atteinte à l'autonomie financière et participent à l'étranglement budgétaire des collectivités.

La fraude fiscale pèse environ 80 milliards d'euros et l'évasion fiscale 1000 milliards par an dans les

pays de l'Union Européenne. La législation de plus en plus complexe permet aux plus riches et puissants d'échapper à leurs devoirs envers la communauté.

Les assises de la fiscalité organisée en 2012 par le gouvernement n'ont pas conduit à une réforme globale et progressiste de la fiscalité, mais à répondre aux exigences du TSCG (traité sur la Stabilité, la coordination et la gouvernance) et du pacte de responsabilité. Les assises ont conclu à une nouvelle diminution de la fiscalité des entreprises, participant ainsi au dumping fiscal engagé en Europe et dans le monde ainsi qu'à un amalgame entre prélèvements fiscaux et prélèvements sociaux.

Suite à la conférence environnementale de 2012, le gouvernement a affiché sa volonté de mettre en œuvre de façon plus importante en France des mesures de fiscalité écologique. Pour y contribuer, il a instauré dans un premier temps un comité pour la fiscalité écologique qui a exploré différentes voies pour intégrer les coûts sociaux et environnementaux et modifier les comportements des acteurs économiques, ménages, entreprises et secteur public face à la consommation des ressources, au changement climatique et aux pollutions, émises dans l'air, l'eau, les sols.

Au sens de la définition européenne de taxes environnementales, celles-ci ont rapporté environ 40 milliards d'euros en 2011 en France et sont, pour les 4/5, une fiscalité assise sur les consommations énergétiques, principalement les énergies fossiles. Les taxes sur les pollutions émises restent faibles et représentent 6 % des recettes, même si nous constatons une forte croissance entre 2011 et 2012 due à la progression des recettes des taxes sur la pollution de l'eau et de la taxe générale sur les activités polluantes sous l'effet de la réforme de la composante « déchets ».

Depuis, la loi de finances pour 2014, la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques prend en compte à côté des volumes consommés, les émissions de dioxyde de carbone (CO₂) liées à la combustion de ces produits fossiles. Le rendement attendu de cette mesure est de 2,5 milliards d'euros en 2015 et 4 milliards d'euros en 2016 (dont 3 pour le financement du

crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi CICE).

Cette nouvelle assiette pèse sur le budget des ménages au travers des prix des carburants et des coûts des modes de chauffage, qui n'ont souvent

pas les moyens de changer de comportement.

Dans le même temps, le gouvernement a renoncé à mettre en place l'écotaxe poids lourds, se privant ainsi de recettes pour le financement de modes de transport alternatifs à la route.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Maintenir et renforcer le principe de la progressivité de l'impôt : le niveau de contribution doit augmenter plus que proportionnellement en comparaison au niveau du revenu des contribuables.

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 ;
- s'opposer à la mise en place de la retenue à la source.

Dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité, rétablissement de la demi-part supplémentaire pour les personnes vivant seules, ayant élevé au moins un enfant, pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Maintenir et renforcer l'impôt sur la fortune

Réduire drastiquement les niches fiscales et les circonscrire à celles réellement utiles socialement. Toutes les dépenses fiscales non chiffrées et toutes les niches dont l'efficacité n'est pas prouvée doivent être supprimées.

Réduire le poids de la TVA : en supprimant la TVA sur les produits de première nécessité et en baissant le taux normal à 15 %.

Faire de la fiscalité des entreprises un moteur de progrès : moduler l'impôt sur les sociétés en fonction du comportement des

entreprises : augmenter l'impôt pour celles qui contribuent à la financiarisation de l'économie ; réduire l'impôt pour celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement.

S'agissant de la fiscalité locale

Élaborer 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.

Transformer l'impôt économique territorial (ex-taxe professionnelle) en un impôt pour l'emploi et le développement des territoires : Il s'agit de tenir compte notamment des avoirs financiers improductifs des entreprises, et de prendre en compte la politique de l'entreprise en termes d'emploi, de salaire, de formation et d'investissement.

À l'échelon européen

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.

Exiger un dispositif de taxation des transactions financières comme le demande la Confédération européenne des syndicats (CES).

Au niveau international

Des taxes mondiales dans l'intérêt des peuples :

- introduire une véritable taxe sur les transactions financières visant l'ensemble des transactions à des taux suffisamment forts pour réduire la financiarisation de l'économie ;
- promouvoir une fiscalité environnementale internationale.

Pour lutter contre l'évasion fiscale et les paradis fiscaux :

- prendre des sanctions à l'encontre des paradis fiscaux et de leurs utilisateurs au niveau de tous les États ;
- obliger les utilisateurs des paradis fiscaux à rendre des comptes et obliger les entreprises à la transparence sur leurs activités dans les paradis fiscaux ;
- mettre fin aux sociétés écrans et aux prête-noms et rendre obligatoire la tenue d'un registre national des trusts et autres structures juridiques qui concourent à l'opacité du système financier ;
- condamner les manquements à l'impôt et permettre aux autorités judiciaires de mener à bien leurs poursuites au niveau international. Cela suppose d'harmoniser les infractions en reconnaissant au niveau européen et international le caractère délictueux de certains compor-

tements, notamment la fraude fiscale et toute abstention de payer l'impôt dû ;

- renforcer les sanctions en matière de délinquance économique et financière et sanctionner plus durement et plus systématiquement les intermédiaires (comptables, avocats, banquiers, etc.) qui se rendent complices d'opérations délictueuses via les paradis fiscaux.

Concernant la fiscalité écologique, toute nouvelle mesure doit faire l'objet d'une étude d'impact économique et social précise ouvrant des possibilités d'évolution aux secteurs professionnels et salariés des industries impactées ainsi que des dispositifs transitoires éventuellement mis en place.

Les mesures visant à lutter contre la pollution de l'air doivent prendre en compte l'importance de la précarité énergétique en France liée d'une part au logement, d'autre part aux transports. Des mesures en direction des ménages modestes doivent être décidées pour contribuer à un recul significatif de ces nouvelles formes de précarité.

En complément de cette fiscalité, un mécanisme de traçabilité du carbone doit permettre de connaître l'empreinte carbone des produits importés sur le marché européen. Un tel système pourrait servir de base à la mise en œuvre d'un mécanisme d'ajustement aux frontières évitant la délocalisation des activités industrielles vers des régions ou pays moins exigeants dans leur politique climatique ⁽¹⁾.

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 31.

Fiche n° 35 : Financement de l'économie

La CGT propose...

Les politiques financières, budgétaires et monétaires doivent trouver un nouveau sens au service de l'intérêt général.

Les politiques financières, budgétaires et monétaires doivent trouver un nouveau sens au service de l'intérêt général. Les banques et les institutions financières doivent retrouver le sens premier de leur activité : financer le développement. Ainsi la CGT propose, avec les salariés, d'imaginer de nouvelles règles de fonctionnement et de contrôle. Aux côtés des salariés de ces secteurs, elle veillera à leur mise en œuvre.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

La libéralisation et la déréglementation conduisent au développement des marchés financiers. Les agences de notation sont des outils au service de la finance internationale qui n'ont aucune légitimité. Les critères qu'elles fournissent reposent donc sur une conception financière de l'évaluation et souffrent d'un manque total de transparence et d'objectivité. Ils provoquent des effets néfastes sur le financement des États qui, au motif de maîtrise de la dette publique, mettent en œuvre des politiques d'austérité basées sur des réductions drastiques des dépenses publiques. Ces politiques conduisent, là où elles s'appliquent, au désastre social.

L'indépendance de la Banque centrale européenne vis-à-vis des gouvernements et l'encadrement des budgets nationaux par le Pacte de stabilité et le Traité sur la stabilité, la coordination

et la gouvernance (TSCG) visent à interdire toute contestation de ces politiques. Les dispositifs existants de régulation du système bancaire et financier (politique monétaire, supervision des banques, des assurances et des marchés financiers) restent fondamentalement subordonnés aux exigences des marchés financiers et des critères de rentabilité dont ils sont porteurs :

- la Banque publique d'investissement a été créée, avec des moyens dérisoires et des critères d'interventions qui ne se distinguent pas fondamentalement, en pratique, de ceux des banques privées ;
- une « loi de séparation bancaire » a été votée en 2013 ; elle laisse quasi-intacte la dépendance des banques françaises vis-à-vis des marchés financiers ;

- les gouvernements européens ont lancé l'« Union bancaire » qui confie à la BCE la responsabilité directe de surveiller les banques et de gérer les procédures à mettre en œuvre en cas de défaillance d'un établissement bancaire ;
- la crise de l'euro s'est exacerbée puis s'est calmée provisoirement sous l'effet des initiatives

de la Banque centrale européenne (rachats de titres publics, prêts massifs aux banques à faible taux, et promesse de faire « tout ce qu'il faudra » pour sauver l'euro). Mais les masses énormes de liquidités injectées par la BCE dans l'économie ne profitent pas aux investissements des PME, et encore moins à l'emploi, aux salaires, aux conditions de travail et à la préservation de l'environnement.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

L'argent public, l'argent des banques et l'argent des entreprises (profits) doivent financer en priorité les investissements répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée dans les territoires), sociaux (emploi, salaires, formation) et écologiques (économies d'énergie et de ressources naturelles).

Cela passe par la mise en place d'institutions :

- au niveau des entreprises (pouvoirs accrus des comités d'entreprises et autres représentants du personnel sur les stratégies d'investissement, de recrutement et de financement des entreprises)⁽¹⁾ ;
- au niveau local et régional :
 - fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires ;
 - création d'un établissement public de financement des collectivités locales et territoriales, faisant levier sur le système bancaire régional afin d'éviter aux collectivités d'emprunter sur les marchés financiers ;
- au niveau national avec le pôle financier public et un rôle nouveau de la Banque de France et de la médiation du crédit⁽²⁾ ;
- au niveau européen avec une nouvelle sélectivité de la politique monétaire en faveur des investissements favorables à l'emploi, à la formation et à la recherche, et avec un financement par la BCE de dépenses publiques répondant à des critères économiques,

sociaux et écologiques, pour libérer les économies européennes de leur dépendance envers les marchés financiers.

La Banque de France, l'Autorité de contrôle prudentiel et de Résolution, l'Autorité des marchés financiers et la BCE joueront un rôle nouveau qui justifie une modification de leur statut légal et des traités européens. En particulier, les salariés doivent disposer de moyens pour peser sur les décisions des banques en matière de financement de l'industrie, des PME et des services publics.

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, ces fonds auraient pour mission principale d'inciter le système bancaire à financer 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 et autres représentants du personnel avec droit à l'information et consultation pour toute aide accordée à

(1) Voir repères revendicatifs, fiche 18.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

l'entreprise et droit de saisine des pouvoirs publics par les institutions représentatives du personnel si l'objet et les conditions du financement ne sont pas respectées.

La mise en place de comités d'orientation et de pilotage aux différentes échelles territoriales est aussi indispensable pour favoriser les projets d'investissements portant l'intérêt général et un nouveau type de croissance.

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 ⁽³⁾, par la mobilisation d'une partie des budgets pour la formation professionnelle, par une partie des fonds européens désormais gérés par les régions. Ces ressources seraient principalement employées sous forme de bonifications d'intérêts ou de garanties d'emprunts réservées à des crédits bancaires finançant des projets répondant à des critères précis en matière économique (création de valeur ajoutée dans les territoires), sociaux (emploi, salaire, formation) et écologiques (économies de ressources naturelles). Ainsi, un montant donné de fonds publics engagés permettrait de mobiliser des sommes beaucoup plus élevées apportées par le système bancaire.

En outre, les fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires pourraient participer directement au financement de certains projets en utilisant à cet effet une partie des ressources provenant de l'épargne salariale.

Notre proposition vise principalement à réorienter les crédits bancaires au service de l'emploi et de la création de richesses dans les territoires. Elle contribuerait ainsi :

- à favoriser la dynamique de complémentarité des projets locaux ;
- à favoriser la coopération entre entreprises ;
- à favoriser la solidarité entre les groupes et les tissus économiques locaux ;
- à favoriser un usage transparent des aides publiques accordées aux entreprises ;
- à mobiliser les fonds disponibles, y compris l'épargne, au service de l'emploi et des activités, notamment pour favoriser les activités indispensables à la satisfaction des besoins sociaux ;
- à rendre plus efficaces les mécanismes de péréquation pour réduire les inégalités.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

Fiche n° 35a : Pôle financier public

La CGT propose...

Un pôle financier public au service du développement humain durable.

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 de service public et 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).

La question du financement étant 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 de développement des services publics, par exemple dans le domaine des mobilités : transports terrestres, notamment ferroviaires, fluviaux et maritimes ;
- en permettant de financer la relance d'une nouvelle politique industrielle ⁽¹⁾ ;
- 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 (Leveraged Buy Out) dont l'un des objectifs est la prise de contrôle d'une entreprise dans un but spéculatif.

Tout cela dans le but de donner la priorité à l'emploi, à la création de richesses dans les territoires et à la préservation de l'environnement, et non plus à la recherche de la rentabilité des capitaux.

Ce pôle financier public interviendrait notamment dans les domaines suivants :

⁽¹⁾ Voir repères revendicatifs, fiche 5.

- soutien au développement des TPE, des PME, des ETI (entreprise de taille intermédiaire) 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.

L'existence d'un pôle financier public vise à responsabiliser le secteur privé et mutualiste de ses obligations dans l'économie.

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...), de la Banque postale, née d'une filialisation des services financiers de La Poste, et de BPI France, créée par regroupement d'OSEO, du Fonds stratégique d'investissement et de CDC-Entreprises.

À l'instar de l'ensemble de l'économie et dans un contexte de désengagement de l'État, ce secteur financier public a été confronté à un puissant mouvement de restructuration et une grande partie de ses entreprises a été privatisée.

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.

Après sa privatisation dans des conditions scandaleuses, Dexia, nouvelle appellation du Crédit Local de France, s'est lancé dans une politique d'expansion internationale et de spéculation qui a abouti à une faillite retentissante et laissé en ruines tout le dispositif de financement des investissements des collectivités territoriales. Nombre d'entre elles sont aujourd'hui ruinées par les emprunts toxiques.

BPI-France, « banque publique d'investissement » créée par la loi du 31 décembre 2012, pourrait être l'embryon d'un véritable pôle financier public mais ses moyens sont beaucoup trop limités et ses orientations actuelles tournent le dos à cette ambition. Au lieu de peser sur le comportement des banques pour influencer leur politique de crédit, elle s'interdit de leur faire concurrence et se contente d'intervenir en cas de « défaillance de marché », sans opposer, en pratique, de véritable alternative aux critères de rentabilité observés par les banques commerciales.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Les modalités d'intervention du pôle financier public se feraient sous forme de distribution des crédits, aides et garanties, voire de participation au capital. Dans ce dernier cas, il ne s'agit pas de socialiser les pertes mais d'intervenir sur les choix de gestion de ces entreprises. En tout état de cause, cette possibilité ne doit pas servir de prétexte pour le changement de statut, l'ouverture du capital, voire la privatisation des établissements.

Ce pôle devrait également contribuer au développement et à la sécurisation de l'épargne populaire, via la centralisation intégrale de la collecte des Livret A et Livret de développement durable auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Son affectation doit répondre au financement de projets d'intérêt général comme définis dans ses objectifs.

Il convient de souligner que cette proposition est complémentaire avec celle de fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires ⁽²⁾.

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, BPI-France, Business-France (organisme de soutien au commerce extérieur né de la fusion d'UBIFRANCE et de l'Agence française des

investissements internationaux - Afii), la CNP (Caisse nationale de prévoyance), l'Agence française de développement, les Instituts d'émission d'outre-mer et des départements d'outre-mer, la Coface ;

- des institutions suivantes : la Société des Participations de l'État et la Société de Financement de l'Economie Française.

En outre, les groupes français privés de la banque et de l'assurance font partie du champ des réflexions engagées par la CGT sur l'appropriation publique.

Ces établissements constitueraient un réseau, tirant sa cohérence d'une mission commune : mobiliser le crédit et l'épargne au service de l'emploi et d'un développement humain durable. Ils travailleraient en coopération avec la Banque européenne d'investissements et, en France, avec les réseaux mutualistes qui doivent retrouver la vocation sociale et solidaire qui a motivé leur création.

L'organisation démocratique des pouvoirs au sein de ces établissements, en particulier la BPI avec son comité national d'orientation et ses comités régionaux d'orientation, leur permettrait d'imposer de nouveaux critères de financement : création d'emplois en qualité et en quantité, développement des services publics, préservation de l'environnement.

(2) Voir repères revendicatifs, fiche 35.

Fiche n° 36 : Droit à l'énergie

La CGT propose...

Une politique énergétique garantissant à toutes et tous un droit pour l'accès aux besoins fondamentaux.

Cette politique énergétique doit tenir compte de la préservation de l'environnement et des ressources planétaires¹.

L'énergie est un produit de première nécessité, des tarifs doivent être adaptés aux moyens des usagers, un accès minimum doit être garanti et financé par la solidarité.

L'accès à l'énergie doit être garanti sur l'ensemble du territoire pour répondre aux besoins des populations (individuels et collectifs) et de la production (industries et services).

La CGT propose de donner aux citoyens et aux salariés la maîtrise de ce secteur en créant un pôle public de l'énergie qui vise à exclure tout coût du capital dans ce champ.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI

Dans le monde, deux milliards d'êtres humains n'ont pas accès à l'énergie et, en Europe, on estime entre 75 et 125 millions le nombre d'êtres humains qui sont en situation de pauvreté énergétique selon l'Étude de la précarité énergétique en Europe (EPEE) en 2010.

En France, l'Observatoire national de la précarité énergétique (ONPE) dénombre 12 millions de personnes en situation de précarité énergétique (données 2016).

Les conséquences de cette précarité représentent un fléau sanitaire et social (impayés, endettement progressif, coupures, restrictions et privation de chauffage), un problème de santé (maladies respiratoires, surmortalité hivernale...), un problème de sécurité (risques d'incendie par chauffage d'appoint non adapté), un isolement social (difficulté d'accès à l'information, à la communication, aux transports, aux loisirs...). Cela engendre aussi un problème de sécurité pour les salariés du secteur ayant à intervenir.

Trois facteurs principaux amènent la précarité énergétique², la faiblesse des revenus du foyer, une mauvaise isolation thermique qui nuit à la qualité du logement et le coût de l'énergie (électricité, gaz, carburant pour poêle à pétrole, fuel, bois, etc.).

1- Voir repères revendicatifs, fiche 31

2 - La précarité énergétique est l'état de personnes (familles ou groupes) n'ayant pas un accès normal et régulier dans leur logement ou lieu de vie aux sources d'énergie nécessaire à la satisfaction de leurs besoins primaires.

L'énergie est considérée comme une marchandise, en imposant le principe de concurrence aux structures industrielles au détriment du principe de coopération. Elle est un objet de spéculation comme les autres et de mise en concurrence des territoires.

Les évolutions tant politiques (y compris les lois Maptam et NOTRe) que techniques poussent les systèmes énergétiques à évoluer vers moins de production centralisée et plus de production décentralisée, voire de territoires autonomes et d'autoproduction.

Le premier facteur de risque est la perte de la péréquation tarifaire.

Depuis l'ouverture des marchés de l'électricité et du gaz, ce secteur s'est profondément transformé : restructurations, déréglementation, pertes d'emploi, service public mis à mal et des usagers qui ne s'y retrouvent plus.

L'expérience nous a enseigné que la déréglementation et la concurrence ont pour objectif de passer de monopoles publics à des oligopoles privés, de plus la dérégulation des prix profite essentiellement aux grands groupes industriels au détriment des usagers.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Mettre en place un pôle public de l'énergie ayant pour fonction de piloter les missions, les activités, les ressources financières et les matières premières vers la réponse aux besoins humains et au respect de l'environnement. Ce pôle public favoriserait le développement des filières industrielles nécessaires ainsi que les réseaux de transport et de distribution, financés par des fonds échappant aux pratiques spéculatives.

Le pôle public serait placé sous contrôle public et social : élus nationaux et locaux, représentants des salariés et associations.

- Décréter l'énergie comme un bien fondamental, essentiel à la vie, et le droit à son accès comme un droit opposable. La CGT revendique que le droit d'accès à l'énergie soit inscrit dans les droits fondamentaux garantis dans la constitution et qu'aucune coupure d'énergie pour impayé ne puisse avoir lieu dans les foyers, lorsque les familles ont des revenus insuffisants. Pour rappel, l'interdiction des coupures d'eau est effective en France (loi de 2013).

- Obtenir des tarifs régulés pour toutes les énergies :

Pour les personnes en situation de précarité énergétique, des dispositions doivent être prises telles que :

- la suppression de certaines taxes [exemple : exonération CSPE (Contribution au service public de l'électricité) et de la CTSS (Contribution au tarif spécial de solidarité)],
- le chèque énergie,
- des tarifs sociaux,

- la mise en place d'un fonds de solidarité financé par l'ensemble des entreprises du secteur de l'énergie.

Pour tous, et dans un premier temps, une TVA à 5,5 % comme produit de première nécessité et non à 20 % comme un produit de luxe.

L'arrivée des compteurs dits « communicants » (Linky, Gazpar, etc.) doit avoir une réelle utilité sociale en contribuant à une meilleure efficacité énergétique. Ils ne doivent pas être l'outil d'une libéralisation exacerbée du marché de l'énergie (délestage...). Les données fournies par ces dispositifs doivent être exclusivement portées au service de la disparition de la précarité énergétique, en alertant sur les dépassements de consommation, et à la gestion optimale de la consommation, à la sécurité. Ces dispositifs doivent permettre également la limitation de l'endettement afin de mettre un terme aux coupures d'alimentation en énergie. Ils doivent être préservés de tout risque de piratage et la transmission des données doit rester le choix de l'utilisateur. Leur installation doit être conditionnée par une étude d'impact sur la santé, l'environnement et réalisée qu'avec l'accord express de l'utilisateur.

L'objectif de contribution à une meilleure efficacité énergétique ne pourra être obtenu dans les conditions actuelles du marché.

La CGT revendique un service public de proximité de l'efficacité énergétique. Cela nécessite des lieux d'accueil sur l'ensemble du territoire pour obtenir : conseils gratuits sur l'utilisation des moyens de chauffage, d'éclairage, de cuisine, conseils sur équipements à choisir, conseils aux constructeurs, services dédiés aux industriels, administrations, investissements dans la recherche, aides financières, etc.

Index alphabétique

L'index a vocation à vous aider dans vos recherches en complément du sommaire.

Vous y trouverez toutes les occurrences pour chaque mot-clé (en rouge les principales).

Certains mots n'apparaissent pas dans l'index dans la mesure où ils renvoient à des questions ou des notions qui traversent l'ensemble des fiches, par exemple « Europe », « travail ».

D'autres n'apparaissent pas dans l'index parce qu'ils font l'objet d'une fiche, par exemple « Droit et liberté de se syndiquer ».

A	
Accompagnement, accueil des demandeurs d'emploi	7 - 8 - 9
Accord – convention collective	3 - 4 - 6 - 7 - 15 - 16 - 17 - 18 - 20
Aides publiques	5 - 7 - 32 - 35a
Allègements - exonérations	5 - 21 - 27 - 28 - 34
Alternance	8 - 15
Aménagement du territoire	5 - 25c - 28 - 29
Annualisation (des salaires, du temps de travail)	12 - 16
Apprentissage	13 - 15
Assurance maladie	21 - 22 - 23
Autonomie (droit à, allocation, SP)	8 - 15 - 21 - 22
C	
Carrière (déroulement)	4 - 6 - 11 - 12 - 19 - 33
Certification professionnelle	7 - 8 - 15
Chômage, fiche introductive	5 - 7 - 9 - 21
Classifications	4 - 6 - 17
Code du travail	6 - 7 - 8 - 13 - 17
Compétences professionnelles	7 - 11 - 12 - 14 - 15
Complémentaire (santé – retraite – prévoyance)	6 - 9 - 21 - 23
Conditions de travail – CHSCT - COCT	5 - 10 - 11 - 17 - 20 - 22 - 23 - 30 - 31
Congé parental	4 - 24
Conseiller du salarié	18

Consultation (des salariés, des IRP, des usagers)	4 – 5 – 10 – 20 – 29 – 30 – 35
Contrats de travail (CDD, CDI, etc. – Intérim) - statut	1a – 6 – 7 – 10 – 11 – 12 – 17 – 30
Contrôle des fonds, aides, politiques publics (évaluation)	5 – 7 – 9 – 11 – 18 – 20 – 28 – 29 – 30 – 35
Coopération	1 – 2 – 5a – 31 – 33
D	
Décentralisation - Déconcentration	25a – 28 – 30
Déchets	31 – 34
Défense - défenseur	18 – 20
Démocratie sociale (IRP, représentation collective)	6 – 11 – 17 – 19 – 22
Dérogation - dérogatoire	6 – 16 – 17 – 18
Dignité	3 – 18
Discrimination	3 – 4 – 5 – 15 – 19
Droit d'alerte – lanceurs d'alerte	7 – 18 – 20 – 25b
Droits fondamentaux	1 – 3 – 6 – 8 – 18 – 25c – 30
E	
Eau	30 – 31
Éducation	15 – 22 – 31
Égalité	3 – 4 – 12 – 14 – 23 – 30
Elections (professionnelles, prud'homales)	17 – 18 – 19 – 20
Energie	5 – 30 – 31
Enfants (accueil)	15 – 21 – 24
Environnement	Fiche introductive - 1 – 31 – 32 – 34
Expérience professionnelle	15
Expertise (droit de)	18
F	
Financement ▪ protection sociale ▪ fonds pour l'emploi ▪ indemnisation du chômage (assurance chômage) ▪ formation	▪ 21 – 23 ▪ 5 – 8 – 35 – 35a ▪ 7 – 9 – 21 – 25a ▪ 6 – 7 – 15
Formation professionnelle initiale et continue	Fiche introductive - 3 – 4 – 6 – 7 – 8 – 9 – 11 – 14 – 15 – 25c – 27 – 33
Formation syndicale	15 – 19
G	
Grève (droit de)	1 – 3 – 18
Grossesse - lvg - contraception - procréation assistée	22
H	
Handicap	3 – 7 – 8 – 22 – 27

Harcèlement (violences, violences sexuelles)	2 - 4 - 18
Heures supplémentaires	1a - 12 - 16
Hierarchie des normes	6 - 17
I	
Indexation (indice)	12 - 13 - 14 - 23 - 24
Individualisation (intéressement - participation – épargne salariale)	9 - 12 - 13 - 21 - 23 - 35
Industrie (politique, développement, emploi industriel)	Fiche introductive - 5 - 9 - 10 - 22 - 29 - 30 - 31 - 33 - 35 - 35a
Insertion professionnelle	7 - 8 - 9 - 15
Inspection du travail	11 - 18 - 20
J	
Justice - action en justice - juge - prud'hommes	2 - 6 - 18 - 30 - 31 - 34
L	
Logement	1a - 8 - 10 - 11 - 28 - 30 - 31 - 35a
M	
Maternité	16 - 20 - 21 - 22 - 23
Médecine du travail	6 - 22
Médicament	5 - 22
Mixité	4 - 15
N	
Niveau de vie	12 - 23 - 24
O	
Orientation	7 - 8 - 9 - 15
P	
Pouvoir d'achat	12 - 13 - 14 - 23 - 24
Prévention	10 - 20 - 21 - 22
Principe de faveur	6 - 16 - 17
Privé d'emploi, demandeur d'emploi (chômeur – chômage)	5 - 7 - 8 - 9 - 12 - 13 - 18 - 19 - 21 - 23
Protection des salariés, syndiqués, représentants	1a - 6 - 10 - 17 - 18 - 19 - 20 - 32
Protection sociale	6 - 9 - 11 - 12 - 17 - 20 - 21 - 22 - 23 - 24
Q	
Qualification professionnelle	5 - 6 - 12 - 13 - 14 - 15 - 21 - 33
R	
Recherche - développement – innovation	Fiche introductive - 5 - 15 - 22 - 27 - 33 - 35 - 35a
Reclassement	7 - 9

Reconnaissance professionnelle	15
Recours suspensif	7 - 18 - 20
Refus (droit de)	18
Réparation	3 - 4 - 18 - 21 - 22
Rupture conventionnelle	7 - 9 - 18
S	
Sanction (pénales, disciplinaires)	3 - 17 - 18
Santé, santé au travail	Fiche introductive - 6 - 11 - 20 - 21 - 22
Sécurité sociale, SSP	6 - 7 - 13 - 18 - 21 - 22 - 24
Sous-traitants - Donneurs d'ordre	1a - 5 - 7 - 10 - 17 - 20 - 32
Subordination (lien de)	6 - 17
T	
Temps partiel	4 - 16
Transférable - transférabilité	6 - 7 - 11 - 15
Travail (de nuit, du dimanche)	16
V	
Validation des acquis de l'expérience	8 - 14 - 15 - 19
Veto (droit de)	2 - 22 - 31