

Préambule

Ces repères revendicatifs sont disponibles pour les syndiqués de la Cgt et les salariés. Nous sommes dans la mise en œuvre de la décision prise au congrès de la Cgt. Cette démarche de construction revendicative, en rapport avec l'orientation décidée lors du congrès de Lille en 2006, porte bien notre volonté de construire les luttes avec les salariés au plus près des lieux de travail.

Il y a une différence entre repères revendicatifs et revendications.

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

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

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

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

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

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

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

SOMMAIRE

Préambule

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

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

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

Fiche n° 4 : égalité femmes / hommes

Fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire

Fiche n° 6 : Garantie de l'emploi : droit à la Sécurité sociale professionnelle

Fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité

Fiche n° 8 : Droit des salariés des entreprises sous-traitantes

Fiche n° 9 : Droits des salariés saisonniers

Fiche n° 10 : Droit à un salaire

Fiche n° 11 : Salaire de la, du salarié(e) sans qualification

Fiche n° 12 : Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e)

Fiche n° 13 : Droit à l'éducation

Fiche n° 14 : Droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente

Fiche n° 15 : Temps de travail

Fiche n° 16 : Droit à la négociation

Fiche n° 17 : Droit et liberté d'intervention, d'expression des salarié(e)s

Fiche n° 18 : Le droit et la liberté de se syndiquer

Fiche n° 19 : Droit à des institutions représentatives du personnel

Fiche n° 20 : Droit à la protection sociale

Fiche n° 21 : Droit à la santé

Fiche n° 22 : Droit à la retraite

Fiche n° 23 : Droit à une politique familiale solidaire

Fiche n° 24 : Droit à l'indemnisation au chômage

Fiche n° 25 : Démocratie culturelle

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 durable

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

Fiche n° 33 : Recherche et développement

Fiche n° 34 : Fiscalité

Fiche n° 35 : Pôle financier public

Index alphabétique

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

La Cgt propose

De développer de nouvelles normes sociales européennes et internationales.

- Au niveau européen :
 - la Charte des droits fondamentaux doit être améliorée et devenir contraignante pour tous les Etats membres et pour toutes les institutions de l'Union européenne ;
 - un droit de grève transeuropéen doit être reconnu.
- Au niveau international :
 - Les normes fondamentales définies par l'Organisation internationale du Travail (Oit) : liberté d'association syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, doivent devenir d'application effective pour tous les Etats et toutes les entreprises.
 - Le travail décent alliant plein emploi, instauration d'une protection sociale pour tous, sécurité, salaire, dignité doit devenir un objectif mondial soutenu par toutes les institutions internationales, changeant la mondialisation pour mettre l'humain au cœur et faire reculer la pauvreté.

Ce qui existe aujourd'hui

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

Les normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (Oit) définies dans les huit conventions considérées comme fondamentales sont depuis 1998 d'application directe pour tous les Etats membres de l'Oit qu'ils aient ou non ratifié celles-ci. « Ils ont l'obligation du seul fait de leur appartenance à l'organisation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément

à la Constitution (de l'Oit), les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions ».

Cette obligation est loin d'être respectée et face aux violations de ces droits, l'Oit qui est dépourvue de tout réel pouvoir contraignant, est démunie pour les faire respecter.

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

Les moyens pour y parvenir

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

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

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

que les normes techniques, environnementales et de santé.

Il faut aussi agir sur les stratégies politiques des sociétés transnationales afin qu'elles respectent le concept de travail décent tel que défini par l'Oit.

Cela implique également la responsabilité des Etats et notamment de la France et de l'Union Européenne pour fixer les cadres politiques nationaux, européens et internationaux compatibles avec les réponses à apporter aux besoins des peuples, au développement humain pour faire reculer durablement la pauvreté, changer la mondialisation.

La commission met en débat

L'Oit doit-elle avoir un pouvoir de sanction ? Cette question est en débat au niveau international. Cela

ne risque-t-il pas de freiner encore plus la ratification des conventions par les Etats ?

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

La Cgt propose

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

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

- Une paix durable est la condition préalable de l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain.
- pour prévenir ou régler les conflits, maintenir la paix, le dialogue et les efforts politiques doivent prévaloir sur tous les recours à la violence et aux agressions pouvant aller jusqu'à la force armée.
- La prévention des conflits, la lutte contre le terrorisme, le maintien de la paix sont indissociables du développement économique, social de tous, de la justice, de l'égalité, de la démocratie.
- Réduire les armes, maîtriser au niveau international le commerce de celles-ci, éradiquer les armements nucléaires, chimiques, bactériologiques, sont indispensables à la non prolifération de ceux-ci et à la prévention de leur utilisation. Pour cela, il faut renforcer le rôle de l'agence internationale de contrôle de l'énergie atomique et appliquer le Traité de Non Prolifération.
- Cela doit s'accompagner d'une réforme profonde des institutions internationales et régionales telles l'Onu, l'Osce (Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe) pour renforcer leur place, leur gouvernance démocratique, leurs moyens de faire respecter le droit international (conventions de Genève) par tous les états, leur efficacité dans la prévention et la résolution des conflits dans le monde. Cela suppose la dissolution de l'Otan.
- Renforcer les systèmes d'intégration, de coopération et de régulation sociale, économique, politique, régionale en Europe, en Amérique, en Afrique et en Asie sont autant de pas en avant pour éloigner le spectre de la guerre. Cela permet aussi d'agir en faveur de la cohésion sociale, de l'égalité femme / homme, du développement, des coopérations, de promouvoir une nouvelle approche de la sécurité collective à l'échelle mondiale, européenne et nationale.
- Il faut revoir la politique de défense de la France afin que celle-ci s'inscrive dans cette perspective, permette de réduire les budgets militaires notamment le nucléaire et de consacrer plus de ressources aux dépenses sociales, tout en préservant la sécurité de notre pays. Le parlement doit contrôler la production et le commerce des armes.

Ce qui existe aujourd'hui

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

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

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

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

Les seules exceptions sont l'usage de la force décidé par le Conseil de Sécurité de l'Onu (quinze membres) pour rétablir ou maintenir la paix et « la légitime défense », face à une agression armée.

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

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

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

Les moyens pour y parvenir

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

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

Il existe actuellement 30 pays et zones en situation de conflit.

Cela ne condamne pas cette institution, mais implique une réforme profonde de celle-ci avec notamment :

- une réforme du conseil de sécurité qui élargisse celui-ci à l'Afrique, l'Asie, l'Amérique Latine et supprime le droit de veto ;

- un renforcement des moyens d'intervention de l'Onu pour contribuer à la paix dans les zones de conflit ;
- une mobilisation de l'opinion publique mondiale pour faire respecter, par chaque Etat, le droit international, Il est indispensable, d'autre part, de renforcer les systèmes d'intégration régionaux, économiques, sociaux, politiques, pour renforcer les lieux de coopération et de développement plutôt que d'affrontement (Union Européenne, Mercosur, UA).

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

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

La Cgt propose

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

→ Le droit effectif à la non discrimination

- Chaque personne (demandeur d'emploi ou de stage, salarié, stagiaire) doit effectivement bénéficier d'une situation d'emploi, de formation et de travail sans discrimination. Pour cela, le droit de la non-discrimination (communautaire et français), globalement satisfaisant, doit être mis en œuvre de manière efficace et des moyens devraient être mobilisables pour y parvenir ;
- tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les mœurs, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques ;
- quelques points :
 - 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.),
 - chaque entreprise devrait tenir un « dossier » regroupant toutes les candidatures à un emploi (spontanées ou suite à une annonce),
 - modifier les règles en matière de publicité pour que soient supprimés les stéréotypes culturels, source de discrimination.

Ce qui existe aujourd'hui

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

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

Le droit s'appuie en particulier sur :

Onu

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

Oit

- Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951) ;
- convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958).

Conseil de l'Europe

- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 12 de 2001) ;
- charte sociale européenne révisée (Turin, 1961 ; Strasbourg, 1996).

Union européenne

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

En France

- L'Accord national interprofessionnel (Ani) du 1^{er} mars 2004 (femmes-hommes) ;
- l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 13 octobre 2005 (seniors) ;
- l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 10 octobre 2006 (« diversité liée aux origines raciales/ethniques, sociales et culturelles »).

Concernant le handicap :

- Code du Travail : interdiction de toute discrimination (1.122-45 et suites) ;
- obligation d'emploi des travailleurs handicapés (livre 3 du Code du Travail) ;
- obligation de négocier : annuelle à l'entreprise, tri annuel dans la branche ;
- possibilité de négocier des accords d'entreprise de groupe, de branche,
- obligation de prendre des mesures appropriées pour insérer et maintenir dans l'emploi, assurer la progression professionnelle, le refus constituant une discrimination.

Les moyens pour y parvenir

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

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

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

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

Des négociations collectives ont lieu et des accords collectifs sont conclus mais le droit conventionnel contre les discriminations n'est encore que faiblement mobilisé (1/4 seulement des entreprises organisées ont négocié un accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes, des accords ont été conclus dans de très grandes entreprises contre les discriminations syndicales).

Les possibilités ouvertes par la loi de 2005 sur la négociation concernant les salariés handicapés doivent être pleinement utilisées. Il en va de même pour l'accord national interprofessionnel sur la diversité.

La commission met en débat

L'accès au concours de recrutement de la fonction publique et la titularisation de tous les ressortissants étrangers dans les mêmes conditions que ceux de l'Union européenne.

La question de l'accès des ressortissants étrangers aux emplois statutaires de la fonction publique pose des questions importantes qui touchent à la conception de la souverai-

neté nationale et à l'exercice des prérogatives de puissance publique. Elle fait l'objet d'un large et profond débat dans la Cgt.

En tout état de cause, la situation actuelle qui réserve aux seuls ressortissants de l'Union européenne l'accès aux corps de fonctionnaires n'est pas satisfaisante.

Fiche n° 4 : Égalité femmes / hommes

La Cgt propose

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

Egalité dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la reconnaissance, la vie personnelle, la retraite :

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

Ce qui existe aujourd'hui

Les inégalités professionnelles s'appuient sur des représentations négatives des femmes dans toute la société.

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

Ces inégalités se renforcent mutuellement.

Les lois, directives et autres textes

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

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

Par exemple :

- loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle (transposition partielle de la directive du 9 février 1976 sur l'égalité professionnelle) dite loi Roudy ;
- loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (complétant la « loi Roudy » et achevant la transposition de la directive de 1976) ;
- l'Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

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

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

Quelques chiffres sur cette situation

- Alors que les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école (55 % des étudiants sont des étudiantes ; 10 % des filles de 25-34 ans et 16 % des garçons n'ont aucun diplôme), elles restent majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières professionnelles et scientifiques (22 % dans les écoles d'ingénieurs) ;
- les femmes restent confinées dans peu d'emplois : six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs d'écoles...) ;
- plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6 à 7 % de femmes dans les Etats major d'entreprises) ; 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques ;
- Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public (53 % des Cdd sont occupés par des femmes ; 59 % des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et « hors statuts...»). 82 % du temps partiel est occupé par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis (quant est-il de leur carrière et de leur future pension de retraite ?) ;
- des inégalités de salaire existent toujours en France, de l'ordre de 25 à 30 %, du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions ;
- les écarts dans les pensions de retraites amplifient toutes les inégalités : 42 % d'écart entre femmes et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes ;
- malgré la progression de l'activité féminine, les tâches domestiques sont assurées à 80% par les femmes ;
- 98 % des allocataires du congé parental indemnisé (Clca : 500 €) sont des femmes, elles se retrouvent, dans de nombreux cas, marginalisées, reprenant difficilement un emploi après trois ans d'interruption.

Les moyens pour y parvenir

- Mise en place de sanctions et moyens de contrôles afin de contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité ;
- imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;
- exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération, de déroulement de carrière, de formation ;
- imposer une organisation du travail qui garantisse l'égalité dans le déroulement de carrière ;
- porter le congé paternité à un mois ;
- un congé parental plus partagé, plus court et mieux rémunéré (sur la base du dernier salaire) (1) ;
- par l'organisation et le développement d'un service public, de proximité, d'accueil des jeunes enfants financièrement accessibles à tous (1).

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 23 : Droit à une politique familiale solidaire.

Fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire

La Cgt propose

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

- Une conception nouvelle du plein emploi avec pour objectifs :
 - un objectif de plein emploi qui renvoie avant tout au contenu de l'emploi et à la place du travail dans la société :
 - pour atteindre cet objectif, il faut réduire le chômage, augmenter le nombre d'emplois, accroître le taux d'activité (rapport entre population active et population en âge de travailler),
 - dans la perspective d'un nouveau plein emploi, l'amélioration quantitative de l'emploi doit s'accompagner de son développement qualitatif,
 - les questions majeures comme les niveaux de qualification, leur reconnaissance dans les salaires, le statut du travail sont donc à poser,
 - un objectif de plein emploi qui doit avoir une dimension solidaire :
 - solidarité entre les genres (égalité de traitement des femmes et des hommes), entre les générations, entre les territoires,
 - solidarité internationale entre les pays européens et à l'échelle internationale.
- Une place centrale aux capacités humaines
 - Le plein emploi de demain est celui de la promotion et de la pleine utilisation de toutes les capacités humaines.
 - Atteindre le plein emploi nécessite une croissance pérenne.
 - Les entreprises doivent être responsabilisées socialement et territorialement au développement économique et social des populations dans les territoires où les entreprises sont implantées.
- Préserver et développer l'emploi industriel, une condition indispensable pour une politique de plein emploi.

Ce qui existe aujourd'hui

Globalement, 62 % de la population âgée de 15 à 64 ans occupent un emploi en France. Le taux d'emploi est surtout faible pour les jeunes (26 %) et pour les personnes âgées de plus de 55 ans (40 %).

La dimension internationale de l'objectif du plein emploi se confirme plus clairement en ce qui concerne la construction européenne. Le sommet de Lisbonne (2000) fixe l'objectif de porter le taux d'activité de la population âgée de 15 à 64 ans à 70 % en 2010.

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 monde en concurrence.

Tout en exigeant plus des collectivités territoriales et des populations pour les accompagner et bénéficier d'exoné-

rations sociales et fiscales, de nouveaux équipements, les entreprises veulent être considérées comme « nomades » et sans contrainte.

L'Etat et les collectivités territoriales allouent chaque année des sommes importantes aux entreprises sous forme d'aide directe ou d'allègements fiscaux et sociaux évalués officiellement à 65 milliards d'euros. L'exemple le plus marquant est la prise en charge des cotisations sociales des employeurs. Le coût de cette mesure est de 25 milliards d'euros en 2006. A partir de 2007, cette prise en charge sera totale pour les entreprises de moins de vingt salariés. Le coût de la mesure sera donc alourdi.

La loi du 4 janvier 2001 prévoit 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 procédé à une évaluation critique qu'il faut continuer et améliorer. La cour des comptes a fait le même constat.

Les moyens pour y parvenir

Préserver et développer l'industrie et l'emploi industriel

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

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

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

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

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

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

La responsabilité sociale et territoriale de l'entreprise

- les syndicats doivent pouvoir mieux appréhender leurs capacités à intervenir sur l'évolution du territoire et pouvoir agir sur la stratégie de l'entreprise ou des entreprises du bassin d'emploi ;

- cela implique un droit d'information économique et stratégique sur le devenir des sites et des établissements, sur les mutations économiques et sociales à venir impliquant des nouvelles qualifications, des nouvelles productions, des programmes de recherche-développement ;
- les entreprises impliquées dans les pôles de compétitivité doivent être engagées sur des résultats positifs en termes d'emploi, de qualification et de développement des capacités productives et de services ;
- des comités interentreprises pourront être créés pour que les salariés des entreprises sous-traitantes bénéficient des mêmes droits sociaux et d'information (1) ;
- 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 taxe professionnelle en un impôt pour l'efficacité économique et sociale, incitant au développement de l'emploi, des qualifications et des salaires (2) ;
- rendre effective 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, aux Cne, au temps partiel, droits syndicaux, représentation du personnel...

Fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires

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

Mis en place au niveau des territoires (la région par exemple), ces fonds financeraient des projets de développement des entreprises créatrices d'emplois, en cohérence avec des projets territoriaux : financement des investissements, innovation, recherche et développement, qualification des salariés. Les financements seraient accordés sous le contrôle des représentants des salariés, en s'appuyant sur les Comités d'entreprise.

Ils seraient financés par redéploiement d'une partie des aides à l'emploi après évaluation contradictoire des dispositifs actuels (certaines aides européennes pourraient y être inté-

grées), par des concours du pôle financier public, par la mobilisation d'une partie du budget pour la formation des régions. Des dispositifs pourraient être créés pour permettre d'affecter une partie des fonds provenant de l'épargne salariale à ces fonds.

Notre proposition vise six objectifs :

- favoriser les mises en synergie et les projets locaux ;
- favoriser la coopération entre entreprises ;
- favoriser la solidarité entre les groupes et les tissus économiques locaux ;
- favoriser un usage transparent des aides publiques accordées aux entreprises ;
- mobiliser les fonds disponibles, y compris l'épargne, au service de l'emploi et des activités ;
- rendre plus efficaces les mécanismes de péréquation, pour réduire les inégalités.

Aides publiques

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

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 :

- l'instauration de la Commission nationale et des commissions régionales des aides publiques, en améliorant leurs missions. En plus d'un contrôle a posteriori, les commissions doivent intervenir dans la définition des critères d'attribution des aides (secteurs d'activité, territoires) ;
- un recensement exhaustif des aides existantes. La notion d'aide doit englober l'ensemble des fonds publics mis à la disposition des entreprises et l'ensemble des exonérations sociales et fiscales dont bénéficient les entreprises ;
- une évaluation de l'efficacité de diverses mesures, surtout du point de vue de l'emploi, de la formation et de l'aménagement du territoire ;
- la transparence dans l'attribution sectorielle et territoriale ainsi que dans l'utilisation des aides ;
- la publication d'un rapport annuel au niveau national, accompagné 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.

(1) Voir Repères revendicatifs : fiche n° 8 : Droit des salariés des entreprises sous-traitantes.

(2) Voir repère revendicatif : fiche n° 34 : Fiscalité.

Fiche n° 6 : Garantie de l'emploi : droit à la Sécurité sociale professionnelle

La Cgt propose

*Le droit à la Sécurité sociale professionnelle pour tous les salarié(e)s
quels que soient l'entreprise, le contrat de travail.*

La Sécurité sociale professionnelle vise à combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage.

Le droit à la Sécurité sociale professionnelle est un volet du nouveau statut du travail salarié qui vise à garantir aux salarié(e)s dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits par :

- le maintien de l'ensemble des éléments du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants ;
- la responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés, y compris les salariés, précaires, sous-traitants, etc. ;
- tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, sont concernés par ces propositions ;
- l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées pour maintenir dans l'emploi tout(e) salarié(e) en situation d'handicap.

Ce qui existe aujourd'hui

Près de 5 millions de personnes sont concernées par la recherche d'emploi en permanence.

En 2005 :

Les licenciements économiques représentent seulement 4 % des motifs d'inscription à l'Anpe :

- les fins de contrats temporaires (Cdd et intérim) : 35 %,
- les autres licenciements : 13 %,
- les premières entrées : 8 %,
- et les démissions : 5 %,
- 28 % des inscriptions ne sont pas identifiées.

En 1993, les licenciements dits « économiques » constituaient 61 % de l'ensemble des motifs de licenciement, ceux-ci ne représentent plus, en 2004, que 24 % des licenciements, les entreprises utilisant tous les moyens possibles pour éviter de devoir respecter les procédures spécifiques aux licenciements économiques.

En cas de licenciement économique

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 interne dans l'ensemble de l'entreprise, y compris dans les établissements situés dans d'autres régions, avant de prendre la décision de licencier ;
- 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. Il est censé viser à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement externe ou interne du personnel licencié ;
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Les conditions de mise en oeuvre de ce congé, fixées dans le cadre du plan de sauvegarde pour l'emploi, permettent au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement, d'action de formation, de validation des acquis professionnels. Fixée par l'employeur, la durée du congé de reclassement varie entre quatre et neuf mois. Pendant la période du congé de reclassement, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur de 65 % du salaire du licencié ;

- le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Le congé de mobilité doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il n'entre pas dans le cadre d'une procédure de licenciement économique mais est destiné à faciliter les restructurations, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord ;
- la convention de reclassement personnalisé pour les entreprises de moins de 1 000 salariés. Le contrat est rompu d'un commun accord et la rupture ne comporte ni délai-congé, ni indemnité de préavis mais ouvre droit à une indemnité de licenciement. Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention (huit mois) et perçoit 80 % du salaire (brut) de référence pendant les trois premiers mois et 70 % pour les cinq autres mois. Le Plan d'action de reclassement comprenant plusieurs mesures dont le pré bilan, le bilan de compétences, le suivi individuel, une action de validation des acquis de l'expérience, des formations ;
- Le contrat de transition professionnelle. C'est un dispositif expérimental mis en place sur sept bassins d'emploi jusqu'en mars 2008. Il concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés. Le salarié signe une convention avec un organisme filiale de l'Afpa chargé de mettre en oeuvre le dispositif d'accompagnement ; le salarié peut bénéficier de périodes de formation et effectuer des périodes de travail dans des entreprises. Il perçoit alors une « allocation de transition professionnelle » égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du Ctp.

En cas de licenciement pour motif personnel (fin de contrat, fin de mission)

Le salarié ne peut bénéficier que des prestations de l'Anpe et des maisons de l'emploi, les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi.

Les moyens pour y parvenir

- Limiter strictement la définition 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 : une disposition collective moins favorable qu'une clause de son contrat de travail ne peut pas être appliquée au salarié, quelles qu'en soient la nature et la date de validité ;
- incorporer des garanties collectives : toutes les dispositions plus favorables qu'une clause du contrat, ou accordant un droit ou un avantage non prévu au contrat, en vigueur au moment de sa signature ou établies ultérieurement doivent être considérées comme parties intégrantes du contrat ;
- droit et garantie pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites " sécuritaires " ;
- modifications imposées par l'employeur : tout changement d'une des clauses du contrat ou toute modification des conditions de travail non prévue au contrat et affectant sérieusement la vie personnelle du salarié doivent être considérées comme une modification du contrat de travail. Sauf cas explicitement prévus par la loi, aucune modification du contrat ne peut être imposée au salarié ; toute sanction prise en conséquence de son refus est nulle de plein droit.

Développer le service public de l'emploi dans ses trois dimensions

- placement,
- indemnisation,
- formation.

Cela passe par la révision des politiques actuelles menées dans les trois institutions (Afp, Unédic, Anpe), en renforçant le concept et le contenu de service public accessible à tous et sur tout le territoire, en respectant la spécificité de chacune.

Le Service public de l'Emploi doit rester un service public et non pas un outil de régulation du marché.

Les pratiques de filialisation, de privatisation ou de sous-traitance à des opérateurs privés doivent cesser. Le Service public de l'emploi doit assurer l'égalité d'accès et de traitement. Ce qui implique une liberté d'accès à l'offre de formation et de certification sur l'ensemble du territoire national.

Les cap emploi et les structures de maintien dans l'emploi (pour les personnes handicapées) doivent être intégrés dans le service public de l'emploi avec un financement de l'Etat.

Les maisons de l'emploi : un nouveau rôle

Ces maisons doivent être le lieu de coopération entre l'Anpe, l'Assedic, les collectivités territoriales, les entreprises, les organismes consulaires de formations. Dans le cadre des restructurations amenant des suppressions d'emplois, elles devront être saisies et contribuer à étudier et proposer toutes mesures pour éviter des licenciements dans l'entreprise concernée ainsi que dans les entreprises prestataires et sous traitantes.

Les organisations syndicales de salariés devront siéger à part entière dans ces maisons de l'emploi.

Donner de nouveaux droits d'interventions aux salariés

- Droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises,
- définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques (1),
- création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE,
- amélioration et extension du droit d'alerte,
- renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel...

Les organisations syndicales territoriales et professionnelles doivent être informées, consultées sur toutes mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire.

Transformer les dispositifs existants (dispositif d'assurance garantie des salaires (Ags, congé de reclassement, Crp...) de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi.

Reconnaître la souffrance morale résultant des restructurations et du chômage comme une maladie professionnelle : le suivi psychologique et médical des salariés doit être assuré pendant plusieurs années et leurs difficultés prises en compte au moment du reclassement.

La commission met en débat

Quel statut juridique est le mieux adapté aux maisons de l'emploi : associations, groupements d'intérêt public, etc. ?

Fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité

La Cgt propose

De garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs, la transférabilité des droits.

La proposition d'un 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 donc de droits individuels attachés à la personne du salarié qui ont besoin, pour être opératifs, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé.

Ils garantiraient un haut niveau de protections sociales.

Ces droits sont :

- le droit à l'emploi : le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit être la règle d'embauche ;
- le droit à une carrière. Tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle ;
- le droit à la formation continue au moins 10 % du temps : pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail. mise en œuvre tout au long de la vie ;
- en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi : maintien du contrat de travail ;
- le droit à la vie privée de toutes et tous les salarié(e)s, par la maîtrise, entre autre, de leurs horaires de travail ;
- le droit à la protection sociale ;
- le droit à la santé ;
- le droit à la retraite ;
- le droit à la démocratie sociale...

La logique de cette proposition est de permettre la construction de droits sociaux et salariaux minima qui ne soient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche professionnelle.

Elle implique donc une évolution du lien de subordination.

Elle offre un cadre pour une mobilité choisie, à l'avantage du salarié, de sa progression professionnelle, de sa liberté d'action.

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'entreprises.... Beaucoup de salariés ne sont pas couverts par une convention collective.

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des Cdd, des contrats aidés, ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat. Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et tous les droits annexes (complémentaire santé, droit à un congé formation....).

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

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

Exemples de droits individuels et collectifs :

- le droit à la retraite : le montant de la retraite d'un salarié, pris individuellement, dépend de sa trajectoire professionnelle propre. La pension versée dépendra donc des droits que ce salarié aura acquis individuellement. Par contre il s'agit d'un droit garanti collectivement ;
- le droit de grève est un droit individuel décidé et organisé collectivement. Quelle que soit l'expression collective, il offre la possibilité (en droit) à chaque salarié de se mettre en grève.

En Europe : la directive « contrat à durée déterminée » (Cdd) reconnaît que le « contrat à durée indéterminée » (Cdi) est la règle et que le contrat à durée déterminée est l'exception.

Les moyens pour y parvenir

Obtenir de nouvelles garanties collectives

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

- l'intervention des pouvoirs publics qui ne peut se borner à sanctionner par la loi les résultats de la négociation collective. L'Etat doit demeurer garant de l'intérêt

général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situation existant entre les différents secteurs. Il est en outre responsable de la transcription et de l'application des normes européennes ;

cela suppose une consultation effective et loyale des partenaires sociaux tout au long du processus législatif : en amont de la conception des lois, puis dans la

période de formalisation du projet et enfin dans la phase de mise en œuvre (élaboration des décrets, suivi de l'application et des difficultés éventuelles) ;

- la négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie ;
 - le juge qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux partenaires sociaux dans celui de la légalité et de l'application des accords collectifs ;
- le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise (1).
- 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 ;
- un système permettant la généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé, quels que soient la taille de l'entreprise, le contrat de travail, doit être mis en place ;
- la qualification (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté dans le secteur et pas seulement dans l'entreprise, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées) devrait être à la base d'une refonte des grilles de classification ; les salaires réels étant basés sur ces grilles (2) ;

Travail à temps partiel

Le temps de travail à temps partiel doit être reconnu au, à la salarié(e) qui, pour des raisons personnelles, le souhaite.

Le retour au travail à temps complet doit être garanti.

Tout 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.

Fondements économiques

- L'indispensable soutien à la croissance et à l'emploi suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité.
- Pour cela quatre objectifs déterminants :
 - disposer de Services publics performants (3),
 - un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance (4),
 - la mise en place d'un fonds mutualisé, mettant à contribution les entreprises de la branche et du bassin d'emploi organisant la solidarité dans et entre ces bassins. Ce fond doit être géré démocratiquement pour assurer sur tout le territoire national l'égalité et l'équité de traitement (5) ;
 - une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises (6) .

(1) Voir repère revendicatif fiche 16 : Droit à la négociation.

(2) Voir repère revendicatif fiche 12 : Droit du salarié qualifié.

(3) Voir repère revendicatif fiche 30 : Droit aux services publics.

(4) Voir repère revendicatif fiche 35 : Pôle financier.

(5) Voir repère revendicatif fiche 5 : Plein emploi solidaire.

(6) Voir repère revendicatif fiche 20 : Droit à la Protection sociale.

Fiche n° 8 : Droit des salariés des entreprises sous-traitantes

La Cgt propose

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

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

Ce qui existe aujourd'hui

Les relations entre donneurs d'ordres, sous-traitants ou équipementiers prennent notamment trois formes :

1. sur place, chez le donneur d'ordres passant contrat avec des sous-traitants ;
2. séparés géographiquement, sous-traitants et équipementiers fournissant le donneur d'ordres ;
3. 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'ordres 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 finan-

cière, les sous-traitants restent les vassaux des grands donneurs d'ordres malgré des compétences techniques généralement admises.

Tout leur est imposé : du côté fournisseurs, de grandes entreprises exigeant d'être payées dans de brefs délais ; du côté donneurs d'ordres, 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.

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'ordres dans les contrats commerciaux en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, de travail clandestin dissimulé (paiement des salaires et cotisations sociales).
- Droit de regard des organisations syndicales sur le contenu social des contrats commerciaux.
- Interdiction de la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels (sécurité des salariés, des populations et des biens) ou en matière de déréglementation.
- Interdiction de la sous-traitance en cascade qui ne permet pas de vérification du respect des normes de formation des plans de prévention.

Droits des salariés

- Les formations spécifiques et les habilitations particulières doivent être prises en charge par le donneur d'ordres.
- Une Formation sécurité pour les salariés de la sous-traitance.
- La validation de ces formations doit déboucher sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordres.
- Les salaires, grille de rémunération, primes et indemnités spécifiques doivent être harmonisés.
- Le temps de travail et les congés doivent être de même nature compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordres.
- Sécurité, exposition aux risques et suivi médical doivent être assurés : la responsabilité du maître d'ou-

vrage doit y être engagée au même titre que le donneur d'ordres et sous-traitants.

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

Droits syndicaux spécifiques

- Création de comités inter entreprises entre les donneurs d'ordres sous-traitants et équipementiers avec périodicité de réunions, pour information, consultation sur les contrats, les effectifs, les durées etc.
- Création de la notion d'unité économique entre les entreprises ayant des échanges commerciaux, productifs et financiers.
- 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 donneur d'ordres et ses syndicats, entreprises sous-traitantes et ses syndicats, ou représentants des salariés.
- Participant au processus de travail, il doit y avoir prise en compte des salariés sous-traitants chez les donneurs d'ordres dans l'effectif de ces derniers au moment des élections professionnelles. Ces salariés devant également être électeurs et éligibles s'ils sont de manière prolongée dans l'entreprise.
- Crédit d'heures supérieur pour les élus de la sous-traitance qui auraient à faire face à de nombreux déplacements.
- Création de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) de site.

Fiche n° 9 : Droits des salariés saisonniers

La Cgt propose

Le droit à un statut des salariés saisonniers et pluriactifs dans le cadre d'un statut du travail salarié intégrant une véritable Sécurité sociale professionnelle.

Ce qui suppose une définition précise de la saisonnalité dans un cadre national référent :

- l'activité doit avoir un caractère cyclique ;
- la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur ;
- la saison doit avoir une durée minimale de quatre mois et maximale de huit mois.

Le contrat doit inclure :

- la garantie d'ouverture de droits comme le chômage total ou partiel et comporter une clause automatique de reconduction pour les saisons suivantes ;
- l'application des garanties collectives professionnelles dont relèvent les salariés (formation, qualification, rémunération, ancienneté accumulée par les saisons...) ;
- le paiement intégral des heures supplémentaires effectuées ;
- l'ouverture au droit à une réelle protection sociale unique pour tous par un seul régime de protection sociale ;
- l'accès à une médecine du travail sur le site ;
- l'accès à des conditions de logement décentes et accessibles ainsi que la gratuité des transports, du logement au lieu de travail, pour tous les saisonniers ;
- la reconnaissance des droits syndicaux inclus dans le Code du Travail, les conventions collectives et les moyens en locaux et matériels afin de mener une activité syndicale pour la défense des droits des salariés saisonniers.

Ce qui existe aujourd'hui

Dans certains bassins d'emplois, les activités saisonnières sont au cœur du développement économique.

Le nombre de salariés saisonniers est difficile à déterminer : on l'estime globalement à 2 millions, principalement sur les secteurs du tourisme et de l'agriculture. Il est en constante augmentation non en raison de l'augmentation des activités saisonnières, mais par une précarisation de l'emploi permanent.

La durée du contrat saisonnier doit, en principe, être conclue pour une période inférieure à l'année et ne doit pas dépasser huit mois pour conserver un caractère saisonnier. L'activité doit avoir un caractère cyclique, la saison doit avoir une durée limitée, la périodicité et la saison doivent être indépendantes de la volonté de l'employeur. La reconduction du contrat saisonnier peut être prévue dans la Convention collective de l'entreprise ou dans le contrat de travail. Il s'agit uniquement d'une priorité d'emploi d'une saison à l'autre. Elle ne crée pas d'obligation pour le salarié ; elle est très peu utilisée.

Le contrat de travail saisonnier n'ouvre pas droit à l'indemnité de précarité.

Les règles sur le chômage saisonnier donnent à ces travailleurs des droits minorés par rapport aux autres sala-

riés. Depuis janvier 2006, le nombre d'admissions au titre du chômage saisonnier est limité à 3. De plus, l'Assedic applique un coefficient réducteur sur les salaires pris en compte.

Les conditions de vie et de travail des travailleurs saisonniers sont particulièrement difficiles :

- l'accès à la formation bien que théoriquement possible est très compliqué à obtenir,
- les conditions de logements sont souvent indignes et onéreuses,
- les salaires dépassent très rarement le Smic, les conditions de travail pénibles et la réglementation en matière de temps de travail ou de santé au travail (visite d'embauche par exemple) très peu respectée.

Quelques améliorations locales :

- il existe cependant des accords interprofessionnels sur le logement en Savoie, dans les Hautes-Alpes,
- un comité paritaire local de conciliation à Courchevel a été créé,
- en région Poitou-Charentes, le projet de charte sur l'emploi saisonnier concerne 30 000 saisonniers.

Les moyens pour y parvenir

Renforcer les moyens de l'inspection du travail pour faire respecter la réglementation.

Développer le dialogue social en territoire.

Améliorer les conditions d'indemnisation en dehors des saisons par :

- l'instauration d'une indemnité minimum journalière d'un montant correspondant au plancher Unédic durant les

périodes non travaillées et l'ouverture des droits à l'indemnisation chômage après trois mois de travail effectué par période de douze mois ;

- porter dans les institutions régionales, départementales, locales, la question des conditions de l'emploi saisonnier (Cesr, Copire, municipalités).

Fiche n° 10 : Droit à un salaire

La Cgt propose

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

- Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ;
- tout salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du ou de la salarié(e) ;
- le salaire doit permettre de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie ;
- tout salaire doit assurer une participation effective à la croissance ;
- au bout d'une carrière professionnelle normale (hors action de formation et promotion particulière) chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) ;
- l'égalité salariale entre les hommes et les femmes doit être garantie, la reconnaissance de la valeur des individus doit permettre d'y parvenir ;
- plus généralement, l'égalité de traitement entre tous les salariés intégrant le respect du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », « à qualification, compétence égale, salaire égal » ;
- garantir le pouvoir d'achat des salariés actifs, privés d'emploi et retraités est une étape incontournable pour que le salaire réponde réellement aux besoins et à leurs évolutions ;
- en Europe, afin d'éviter la mise en concurrence de salariés et le dumping social, pour favoriser la croissance des salaires : les objectifs revendicatifs de la négociation doivent avoir pour base minimale la prise en compte de l'inflation et de la productivité articulées à des

Ce qui existe aujourd'hui

La notion de salaire

Le salaire comprend deux éléments :

- **le salaire direct** : c'est la somme versée individuellement à chaque salarié: le net de la feuille de paie ;
- **le salaire socialisé** : cette notion, qui traduit le caractère collectif de la relation de travail, s'est imposée grâce aux luttes sociales. Elle correspond à des prestations auxquelles ont droit les salariés et qui couvrent de façon collective et solidaire un certain nombre de risques (entendu au sens événements) inhérents aux aléas de l'existence. Font partie de ces prestations la couverture de la maladie, l'indemnisation du chômage et des accidents du travail, la survenance d'enfants (allocations familiales), la retraite.

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

Toute diminution des « charges 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 cotisation car il faudra bien financer par l'impôt cette compensation.

Modalités de fixation des salaires

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

L'employeur doit respecter :

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

Au moins une fois par an, les salaires doivent faire l'objet de négociations aussi bien dans les branches profession-

nelles que dans les entreprises (articles L.132-12 et L.132-27 du Code du Travail).

Les branches élaborent des conventions collectives de branches qui fixent un minimum de rémunération distinct du Smic. Ce minimum peut varier en fonction de chaque groupe de salariés : ouvriers, agents de maîtrise, cadres. Actuellement, de très nombreuses branches ont des minima inférieurs au Smic. Les minima peuvent être inférieurs au Smic, mais le salaire réel ne peut l'être.

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

Un tassement des salaires

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

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

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

Des menaces sur les salaires : individualisation et annualisation

→ Individualisation des salaires

Dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés tels que les primes. Individualiser revient à rémunérer chaque salarié non seulement en fonction du travail fourni mais également en fonction d'éléments liés à la personne même du salarié : 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.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 15 : Temps de travail.

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.

Les fonds d'épargne salariale représentent aujourd'hui plus de 70 milliards d'euros.

La croissance de l'épargne salariale est très supérieure à celle des salaires. En 2004 (dernière année disponible), les fonds versés au titre de l'épargne salariale ont augmenté de 8,7 %, quand les salaires nets augmentaient de 2,1 %.

De plus en plus d'entreprises mènent des négociations sur la rémunération globale incluant salaires, 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 laquelle les fonds ne peuvent être débloqués qu'au moment de la retraite.

La récente réforme de la participation risque d'amplifier ce mouvement.

Par ailleurs, le développement de l'épargne salariale occasionne des pertes de recettes massives pour la protection sociale de 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 (Revenus annuel garanti).

La généralisation de l'annualisation affaiblit considérablement la garantie du revenu mensuel. Elle constitue la fin des acquis de la mensualisation.

L'annualisation entraîne une déstructuration du salaire (élargissement de l'assiette) et des grilles, une tendance à l'éclatement des composantes du salaire et une fragilisation de la paie.

L'annualisation est un élément de flexibilisation de la rémunération.

Les moyens pour y parvenir

- Une négociation salariale de branche et d'entreprise (privée, publique) portant sur les salaires réels ;
- des augmentations régulières du salaire de base et des compléments de salaire ;
- la reconstruction des grilles de salaire 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 ;
- 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 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'entreprises (Pee) doit se faire par accord collectif uniquement,
 - la représentation majoritaire des salariés dans les conseils de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (Fcpe) doit être imposée.

Fiche n° 11 : Salaire de la, du salarié(e) sans qualification

La Cgt propose

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

- Revendiqué à 1 500 euros brut pour 151 heures 67 par mois ;
- point de départ de toute grille de salaires et de traitements ;
- outil pour gagner l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- socle minimum de référence pour l'ensemble des salariés actifs, retraités, privés d'emploi et les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- niveau minimum de paiement de la force de travail garantissant les moyens minimums nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération ;
- le Smic doit répondre à ces exigences, aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur ;
- de même, dans chaque pays, en Europe et dans le monde, droit à un salaire minimum garantissant à chaque salarié de chacun des pays un pouvoir d'achat suffisant pour mener une existence décente et bénéficier de sa part dans le progrès. Le montant et l'évolution de ces salaires minima doivent prendre en compte le niveau économique du pays et son taux de croissance.

Ce qui existe aujourd'hui

En France

→ **Le Smic** (Salaire minimum interprofessionnel de croissance)

Il est garanti par la loi (Code du Travail) sous peine de sanction pour l'employeur. « Il assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. » Article L 141-2

La hausse du Smic intervient en fonction de trois critères :

- l'indexation sur les prix Article L141-3 ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires (la moitié des gains du pouvoir d'achat de salaires horaire moyen des ouvriers) Article L 141-5 ;
- le gouvernement est tenu d'appliquer ces augmentations minimales. Il peut s'en tenir là où aller plus loin : «

la revalorisation à l'initiative du gouvernement » Article L 141-4.

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

→ **Pour le traitement des fonctionnaires** : depuis plusieurs années, le premier niveau de traitement de la grille de rémunérations est de plus en plus souvent rattrapé, voire dépassé, par le Smic.

Sur le plan international

→ **Extraits de la Convention 131 de l'Oit** (Organisation internationale du Travail)

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

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

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

En Europe

Le salaire minimum légal existe dans neuf pays de l'ancienne Europe des quinze et dans neuf pays parmi les dix nouveaux membres.

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

Les moyens pour y parvenir

Pourquoi un Smic à 1 500 euros brut revendiqué au 1^{er} juillet 2006 ?

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 %.

Cinq principes pour redonner tout son sens au Smic

→ **Le Smic est un salaire** (1)

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

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

→ **Le Smic est un salaire minimum**

- Le lien entre son niveau et le niveau des besoins pour vivre doit être régulièrement apprécié et donner lieu aux revalorisations nécessaires en plus des mécanismes légaux d'indexation.
- S'agissant d'un minimum, il ne doit subir aucune diminution que ce soit pour certaines catégories, ou en

(1) Voir repère revendicatif fiche 10 : Droit à un salaire.

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 quelque soit son emploi ainsi que ses conditions de travail et de rémunération, son secteur professionnel.

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

→ **Le Smic est un salaire de croissance**

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

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

→ **Le Smic est un salaire horaire et mensuel**

• le caractère horaire du Smic fixe le tarif salarial minimal au dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Cette limite ne doit connaître aucune exception ;

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

Propositions sur les règles d'évolution du Smic

- Prendre en compte la hausse des prix dès qu'elle atteint 1 % ;
- accorder une progression annuelle du Smic au moins égale à celle du taux du salaire horaire moyen ;
- stipuler expressément dans le Code du Travail que le salaire minimum professionnel garanti fixé par la convention collective doit être supérieur ou au moins égal au Smic. Ce qui rend obligatoire le déclenchement automatique de l'obligation de négocier si le minimum professionnel est dépassé par le Smic ;
- prévoir une garantie du Smic mensuel en faveur des salariés en temps partiel imposé (2) ;
- procéder réellement à l'examen annuel de l'évolution du Smic par rapport à l'évolution générale de l'économie et des autres revenus (Article L 141-6).

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité.

Fiche n° 12 : Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e)

La Cgt propose

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

- La qualification (1) de la, du salarié(e) doit être reconnue et rémunérée ;
- Cette qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire ;
- La qualification peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue ;
- À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche ;
- Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié(e) doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'éducation nationale quelque soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue)
- Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, le salaire de base minimum garanti devrait être :
 - niveau Bep / Cap : 1,2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 1 800 € brut ;
 - niveau Bac : 1,4 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 100 € brut ;
 - niveau Bts / Deug / Dut : 1,6 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 400 € brut ;
 - niveau Licence / Maîtrise : 1,8 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit 2 700 € brut ;
 - niveau Bac + 5 / Ingénieur : 2 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification, soit : 3 000 € brut ;
 - niveau Doctorat : 2,3 fois le salaire minimum de première embauche sans qualification soit : 3 450 € brut.

(1) Qualification, compétence : voir repère revendicatif, fiche 14 : Droit à la formation tout au long de la vie.

Ce qui existe aujourd'hui

- « Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications » Article L 132-12 ;
- « La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement pour pouvoir être étendue... des dispositions concernant : les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leur équivalence... les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles :
 - le salaire minimum professionnel du salarié sans qualification,
 - les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles,
 - les majorations pour travaux pénibles physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres,
 - les modalités du principe à travail égal, salaire égal, etc. les conditions d'emploi et rémunération du personnel à temps partiel, etc. Article 133-5.
- l'éventail des salaires (écart entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum) est très faible. Chez les ouvriers, il est de 1,13 ; chez les employés de : 1,07 par exemple.

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'Etat, territoriaux, hospitaliers).

Le premier niveau rassemble la qualification la plus basse, le dernier la plus haute.

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 desindexation de 1982 ont conduit à un tassement considérable de la grille. Par exemple le plus haut grade de la grille était en 1986 à 206 % du Smic, il n'est plus qu'à 130 % en 2006.

L'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires revendique la refonte de la grille indiciaire.

Dans la pratique

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

Les moyens pour y parvenir

- La construction de nouvelles grilles de classification et de salaires doit se fonder sur les principes suivants :
 - fixer le point de départ de la grille au minimum au niveau du Smic revendiqué à 1 500 €. Ce point de départ correspond au salaire minimum de première embauche d'un salarié sans qualification.
 - déterminer dans les classifications et les grilles, les modes d'équivalence entre les salariés diplômés et ceux, celles non diplômés qui ont acquis leur qualification par l'expérience, la validation, la formation continue,
 - déterminer les modes d'équivalence et de reconnaissance de la pluri compétence. La pluri compétence pouvant se définir par les capacités qu'à un salarié à tenir plusieurs emplois de même ou de différentes qualifications. la construction d'une grille doit prendre en compte cette réalité pour la reconnaître en particulier dans le salaire,
 - l'égalité d'accès à une promotion doit être garantie en lien avec les changements de qualification.

Fiche n° 13 : Droit à l'éducation

La Cgt propose

Un droit à l'éducation basé sur un accueil dès l'âge de deux ans lorsque les parents le souhaitent dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

Ce droit doit 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 en s'ouvrant à la culture de l'autre ;
- 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 ;
- d'accéder à toute certification professionnelle reconnue nationalement permettant de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification et d'en changer avec succès.

Le service public de l'éducation doit être développé. Sa dimension nationale, sa proximité locale et son unité doivent être renforcées. Il doit garantir :

- la laïcité ;
- la gratuité de l'enseignement ;
- l'égalité d'accès pour chaque jeune, fille et garçon. Celle-ci doit s'exercer sur tout le territoire ;
- la mixité sociale ;
- la valeur nationale des diplômes ;
- la prise en compte des spécificités, qu'elles soient d'origine sociale ou ethnique, des déficits fonctionnels qu'ils soient d'origine physique ou mentale, de manière à ce qu'ils ne constituent pas des handicaps.

Ce qui existe aujourd'hui

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 2003, 6 % des jeunes d'une génération quittent le système éducatif sans qualification, 17 % sans diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire et 20 % sans diplôme de l'enseignement supérieur.

En 2004, parmi les jeunes qui ont interrompu leurs études, 42% sont diplômés de l'enseignement supérieur, 41 % du second cycle de l'enseignement secondaire et 17 % ont eu au plus le brevet des collèges.

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 2005 il est estimé à 45 %.

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 ; c'est de lui que dépendent avant tout les chances d'exercer une profession de cadre et non directement de l'origine sociale.

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

Le droit à la scolarisation de tous les élèves en situation d'handicap n'a pas été accompagné des moyens indispensables à sa mise en œuvre. Il ne doit pas être utilisé pour remettre en cause l'enseignement spécialisé nécessaire aux élèves qui ne peuvent être intégrés dans les établissements dits ordinaires.

Les moyens pour y parvenir

Pour répondre aux objectifs visés plus haut, des transformations touchant aux contenus, à l'organisation et à la structuration du système scolaire sont indispensables. Dans cette perspective, il convient de réaffirmer la place fondamentale d'un collège ayant pour objectif de dispenser une scolarité commune, de la 6^e à la 3^e (sans exclusion précoce), à l'ensemble des jeunes prenant en compte leurs diversités.

L'enseignement privé, en tant que partie du système éducatif national et l'apprentissage, en tant que voie de formation professionnelle initiale, doivent être inscrits dans

une démarche de service public et répondre pleinement à l'exigence de responsabilité sociale qui en découle.

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 adapté en assurant le maillage territorial indispensable à la proximité des besoins ;

- développer la formation initiale et continue des personnels afin qu'ils puissent construire leurs parcours professionnels tout en améliorant la prise en charge pédagogique des enfants et des jeunes scolarisés ;
- 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 ;
- 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 commission met en débat

Une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans.

Fiche n° 14 : Droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente

La Cgt propose

Un droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente accessible à toutes et à tous.

→ La formation professionnelle initiale

Prolongeant l'éducation, la formation professionnelle initiale doit assurer à tout jeune 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 ;
- de s'insérer durablement dans un emploi correspondant à sa qualification ;
- de maîtriser la diversité des situations de travail qu'il rencontrera dans cet emploi ;
- d'accéder à la formation professionnelle et à l'éducation permanente tout au long de sa vie ;
- de construire un parcours professionnel prenant en compte les mobilités qu'il aura choisies ou qui s'imposeront à lui.

→ La formation professionnelle initiale différée

La formation professionnelle initiale différée doit permettre à un(e) salarié(e) dont la formation initiale a été interrompue, de reprendre ses études, s'il ou elle le souhaite, afin d'acquérir une certification reconnue nationalement. Elle doit se traduire par des droits supplémentaires à la formation et un accès prioritaire aux formations qualifiantes.

→ La formation continue

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

- qu'elle soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- un droit de la, du salarié(e) à une information sur ses droits en matière de formation ;

- un droit de la, du salarié(e) à l'orientation tout au long de sa vie professionnelle comprenant l'accueil, l'information et l'orientation pour l'identification de ses besoins de formation et la définition de son projet professionnel ;
- un droit d'accès et d'accompagnement gratuits 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. Toutes les certifications de branches professionnelles doivent être reconnues par les conventions collectives et inscrites dans les grilles de classification. En fin de vie professionnelle, tout salarié doit atteindre, au minimum, un niveau de qualification supérieur à celui de son niveau de départ et un niveau de rémunération double ;
- une priorité d'accès à la formation aux salariés les plus exclus (femmes, travailleurs faiblement qualifiés, salarié(e)s en temps partiels et en situation précaire, en situation d'handicap, immigrés) ;
- une attention particulière à la lutte contre l'illettrisme ;
- une extension du droit à la formation syndicale permettant à chacun d'être pleinement citoyen dans l'entreprise.

Ce qui existe aujourd'hui

L'environnement légal, réglementaire et conventionnel sur la formation professionnelle a fortement évolué ces dernières années, avec la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 5 décembre 2003, la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie et la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il offre des possibilités nouvelles aux salariés :

- l'entretien professionnel, rencontre formalisée entre un salarié et sa hiérarchie pour envisager son évolution professionnelle et les formations éventuellement nécessaires, est un droit reconnu à chaque salarié des entreprises du champ de l'Ani ;
- le passeport formation, propriété exclusive du salarié, établi à sa seule initiative, atteste de sa formation et de son parcours professionnel. Il doit lui permettre de mieux gérer son parcours professionnel et favoriser sa mobilité professionnelle ;
- le bilan de compétences vise à aider le salarié à faire le point sur sa situation professionnelle, à évaluer les voies qui s'offrent à lui pour progresser dans son métier ou envisager une nouvelle carrière. Il doit aboutir à la définition d'un projet professionnel, incluant, le cas échéant, un projet de validation des acquis de l'expérience et/ou de formation ;
- le contrat de professionnalisation, nouveau contrat en alternance, doit aller en priorité aux jeunes en difficulté d'insertion professionnelle et/ou en rupture de scolarité ainsi qu'aux privés d'emploi ;
- le droit individuel à la formation (Dif) est un droit, pas un dispositif. Cela signifie que l'employeur n'a pas le droit d'opposer les limites financières de l'entreprise à

la demande d'un salarié. Droit individuel, attaché à la personne et potentiellement transférable, il est, à ce titre, l'embryon de la Sécurité sociale professionnelle que la Cgt revendique ;

- la période de professionnalisation doit permettre soit l'acquisition d'une certification reconnue débouchant sur une évolution de carrière dans ou en dehors de l'entreprise, soit de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, par des actions de formation réalisées en alternance ;
- la validation des acquis de l'expérience (Vae) permet à un salarié d'acquérir, sans nécessairement formation ou complément de formation, une certification ayant la même valeur et garantissant l'accès aux mêmes droits (grille de classification, accès aux concours, etc.) que la même certification acquise par la voie de la formation. Mais ce droit est loin d'être accessible à tous les salariés à cause du coût (accompagnement et jury) et de la complexité du parcours ;
- le congé individuel de formation (Cif) permet au salarié de suivre pendant un an à temps plein ou mille deux cents heures à temps partiel une formation de son choix, à son initiative et pendant le temps de travail. Il permet de retrouver son poste (ou un poste équivalent) à l'issue de la formation. Les limites de son financement ne permettent de satisfaire qu'environ 50 % des demandes formalisées ;
- l'obligation à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour assurer la progression professionnelle des travailleurs handicapés.

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 a été reconnu par l'Ani et par la loi.

L'employeur a l'obligation de soumettre le plan de formation de l'entreprise pour avis au Comité d'entreprise (CE) et pour information au syndicat.

Dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés, le CE peut créer une commission de formation, habilitée à faire procéder aux études nécessaires, pour connaître les attentes et les besoins des

salariés et développer l'information sur leurs droits en matière de formation professionnelle continue.

Une négociation obligatoire, annuelle à l'entreprise, 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.

Une Négociation Annuelle Obligatoire sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (Gpec) existe désormais ainsi que sur l'évolution des qualifications, dans l'entreprise, permettant aux salariés et aux syndicats de revendiquer davantage de formation continue.

Les taux de l'obligation légale des entreprises qui sont passés de 0,25 à 0,55 % pour les entreprises de moins de dix salariés et de 1,5 à 1,6 % pour celles de dix salariés et plus.

A signaler le recul que représente le nouveau seuil de 10 à 19 salariés au taux de 1,05 % instauré par l'ordonnance d'août 2005.

La Commission nationale de la Certification professionnelle (Cncp) s'assure de la concordance des niveaux des certificats de qualification professionnelle de branche (Cqp) avec les niveaux de l'éducation nationale et les inscrits au Répertoire national de la certification professionnelle (Rncp).

L'ordre social public s'est profondément transformé dans un sens positif avec :

- les nombreuses dispositions exigeant l'accord formalisé du salarié ;
- les négociations de branche plus fréquentes et plus importantes dans la définition des priorités et des financements ;
- l'ouverture d'un nouvel espace de négociation au niveau territorial avec les négociations « de réseau ».

Mais également négatif avec :

- la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche dans un sens défavorable aux salariés ;
- le plan Borloo qui institue l'apprentissage comme dispositif d'insertion obligatoire et généralisé ;
- une part des formations pouvant être effectuées hors temps de travail.

Les moyens pour y parvenir

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

Dans l'entreprise, 10 % des heures collectivement travaillées doivent être consacrées à la formation sur le temps de travail, cela doit se traduire par un mois de formation chaque année ou une année de formation tous les dix ans pour chaque salarié soit au total quatre années de formation pour quarante années de travail salarié.

Pour assurer l'augmentation de l'investissement formation, les taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle, doivent être augmentés et harmonisés par le haut, les taux de cotisation des entreprises de moins de dix salariés rejoignant ceux des moyennes et des grandes

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 au plus grand nombre.

Les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) et les organismes paritaires agréés pour la collecte du Cif (Opacif), qu'ils soient de branche ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, sont des lieux où sont mises en œuvre les politiques de formation définies paritairement. Or ce sont souvent des organismes patronaux, bénéficiant d'une délégation de gestion, qui y déterminent, de fait, les politiques.

Les fonds collectés sont du salaire socialisé et leur utilisation doit répondre en priorité aux besoins des salariés.

Pour atteindre cet objectif :

- une réflexion doit être menée sur le nombre, les périmètres et les missions des Opca ;
- des droits et des garanties doivent être donnés aux administrateurs, représentants des salariés, dans les CA des Opca, afin de leur permettre d'assumer leurs responsabilités et d'exercer réellement leur pouvoir de contrôle sur les orientations et la gestion.

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. La

section syndicale et le syndicat doivent éclairer les enjeux et les avancées concrètes en matière de formation. Des crédits d'heures d'information syndicale supplémentaires doivent être négociés pour tenir des réunions d'information du personnel.

Le comité d'entreprise doit s'assurer, par des enquêtes si nécessaire, que les salariés connaissent leurs droits et sont en mesure de les exercer. La commission formation doit être le lieu d'échange et de construction de programmes de formation alternatifs et des moyens doivent lui être attribués pour cela.

Afin d'assurer, à tous les salariés, l'accès gratuit à des actions de formation professionnelle libérées des logiques patronales, un service public de la formation professionnelle articulé avec un service public de l'emploi doit être édifié.

Pour que les salariés se saisissent et fassent vivre ce nouveau droit qu'est le droit individuel à la formation (Dif) il faut :

- augmenter le nombre d'heures (actuellement 20 h) pour faire de ce droit un réel outil de qualification,
- gagner des dispositions conventionnelles ou légales qui :
 - défendent l'initiative du salarié, son droit de choisir une formation conforme à ses objectifs,
 - limitent ou encadrent mieux le pouvoir de l'employeur à refuser ce droit
 - permettent l'intervention du syndicat et des Irp pour accompagner le salarié dans sa démarche.
- travailler à rendre la transférabilité plus concrète et plus large, soit entre entreprises d'un même groupe, d'une même branche, soit entre entreprises d'un même territoire pour des métiers transversaux. Cela peut être obtenu par accord de branche, de groupe ou par une mutualisation de fonds dans un Opca (organisme paritaire collecteur agréé).

Toutes les certifications 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. Pendant les périodes de formation en entreprise, les droits des stagiaires et la qualité de la formation doivent être garantis.

Fiche n° 15 : Temps de travail

La Cgt propose

Un nouveau rapport entre vie au travail et vie hors travail, permettant de répondre aux besoins de toutes et tous

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

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

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

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

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

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

Ce qui existe aujourd'hui

En Europe

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

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

La Directive de 1993 fixe la durée maximum hebdomadaire à 48 heures et à 11 heures consécutives le repos

entre deux séances de travail. Cette Directive prévoit la possibilité d'y déroger par un accord de gré à gré employeur / salarié, en l'absence d'accord collectif.

Un jugement de la Cour de justice européenne condamne les formes de contrats « forfaits jours » pour les non cadres.

En France

La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures (article L 212-1 du Code du travail).

Mais les 35 heures, qui ont été négociées notamment dans les entreprises de plus de vingt salariés, laissent des millions de salariés dans les toutes petites entreprises à l'ancien horaire (39 heures) jusqu'à fin 2008 (dernière disposition législative).

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

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

Le travail du dimanche se développe par le biais d'une multitude de dérogations ou dans l'illégalité, conduisant ainsi à remettre en cause la durée hebdomadaire.

Les 11 heures de repos entre deux séances de travail peuvent par dérogation de branche ou d'entreprise être portée 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 familiale.

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 (pauzes, restauration), le temps de formation, les déplacements internes, les déplacements professionnels et l'intégralité des temps de mission, etc. doivent être considérés et rémunérés comme du temps de travail.

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

Temps de repos

Le salarié(e) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle :

- repos journalier minimum : 13 heures,
- amplitude maximale de la journée de travail: 11 heures,
- durée maximale de la journée de travail : 9 heures,
- durée maximale hebdomadaire 44 h, et 42 h sur douze semaines consécutives, sans dérogation possible,
- décompte hebdomadaire du temps de travail avec cinq jours de travail maximum et deux jours de repos minimum consécutifs dont le dimanche.

Heures supplémentaires

- Réduction des contingents légaux et conventionnels, avec au maximum 117 heures et 80 heures en cas de modulation sans possibilité d'y déroger,

- toute heure effectuée doit être imputée sur le contingent (qu'elle soit payée ou récupérée en temps) ;
- le calcul et la rémunération des heures supplémentaires doivent se faire dès la 36^e heure, avec une majoration de 25 % pour les quatre premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Temps de travail des cadres

- Les garanties de droit commun concernant l'horaire collectif, les maxima journaliers et hebdomadaires, les heures supplémentaires, doivent s'appliquer à la généralité des 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

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

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

Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées
Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel.

Modulation

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

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

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

En cas de modulation : limitation de la variation des horaires entre 30 et 40 heures.

Programmation en début d'année. Dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible. Limitation du contingent d'heures supplémentaires à 80 heures, pas de recours au chômage partiel.

Nécessité d'un accord d'entreprise (pas d'accès direct par application d'un accord de branche).

Travail de nuit, posté, du dimanche

Ces formes de travail atypiques doivent rester l'exception.

Elles doivent être limitées, d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité du service public et d'autre part à celles où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement. Leur mise en place doit obéir à des règles très strictes et leur utilité régulièrement vérifiées.

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 du fait de leur nuisance sur la santé, sur la vie hors travail (majorations salariales, repos compensateurs, départs anticipés à la retraite, réduction du temps de travail particulière).

La commission met en débat

Comment définir clairement la justification économique et sociale de l'annualisation du temps de travail ?

Fiche n° 16 : Droit à la négociation

La Cgt propose

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

- Inclus dans la Constitution française, ce droit reste à devenir effectif pour les salariés des entreprises de toutes tailles et de tous contrats de travail.
- La négociation collective doit avoir pour objectif l'amélioration de la situation des salariés, l'encadrement et la compensation de leurs contraintes du travail. Elle doit porter sur leurs revendications et respecter sans dérogation l'ordre public social, la hiérarchie des normes et le principe de faveur (1).
- Les dispositions sociales adoptées au niveau européen doivent constituer un socle de garanties minimales avec clause de non régression sur les législations nationales.
- La représentation des salariés dans toute négociation doit donner une entière garantie d'indépendance vis à vis du patronat, des employeurs et des pouvoirs publics. Seuls les syndicats représentatifs doivent être habilités à négocier.
- La représentativité des syndicats doit être maîtrisée par les salariés. À tous les niveaux (entreprise, branche, interprofessionnel...) elle doit résulter des élections professionnelles. Celles-ci doivent être généralisées à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et la présence syndicale.
- Le droit des salariés d'être informés et consultés pendant et en fin de négociation doit leur être reconnu et les syndicats doivent disposer des moyens de le faire.
- La validation d'un accord, quel qu'en soit le niveau, doit impérativement résulter de la signature de syndicats représentant une majorité des salariés concernés par son champ d'application.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité.

Ce qui existe aujourd'hui

- La Convention n°98 de l'Organisation internationale du travail (Oit) sur « le droit d'organisation et de négociation collective » ratifiée par la France stipule : « des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociations de conventions collectives... en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi » ;
 - l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946 stipule que « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail » ;
 - le Code du Travail (Article L 131-1) définit les règles suivant lesquelles s'exerce « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales » ;
 - seules les organisations syndicales représentatives ont vocation à négocier et à conclure des accords collectifs ;
 - un ou des syndicats minoritaires peuvent actuellement conclure contre la volonté des syndicats majoritaires des accords s'imposant à tous les salariés, ce qui est contradictoire avec le droit du salarié à la négociation ;
 - au niveau interprofessionnel : la validité d'un accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives,
 - au niveau des branches : si aucun accord de branche ou professionnel étendu ne régit le mode d'adoption des conventions de branches, le système est identique à celui du niveau national interprofessionnel,
 - au niveau des entreprises : ce sont les accords professionnels ou de branche étendus qui définissent le mode d'adoption des conventions d'entreprise,
 - la loi du 4 mai 2004 affaiblit considérablement le principe de faveur ; en effet, l'accord d'entreprise pourra déroger aux accords de niveau supérieur de manière défavorable au salarié. En résumé, la convention d'entreprise n'est plus automatiquement plus favorable aux salariés que les conventions de branche ou nationales interprofessionnelles ;
 - cette dérogation est possible si l'accord de branche ne l'interdit pas ou n'en parle pas. La parade à la dérogation consiste à préciser, par écrit, que la convention d'entreprise ne peut pas contenir de clause moins favorable que celle de la convention de branche ;
 - la convention de branche peut également traiter du niveau du groupe qui est maintenant reconnu légalement ; il ne se situe pas au-dessus de celui de l'entreprise, il n'y a pas de hiérarchie entre les deux niveaux ;
 - le niveau du groupe a une particularité : le principe de faveur reste la règle et c'est la dérogation qui doit être inscrite dans l'accord de branche ;
 - les accords ou conventions d'entreprises ne peuvent pas déroger à tous les thèmes traités au niveau de la branche. L'accord de branche reste impératif quant aux salaires minima hiérarchiques, aux classifications, aux garanties collectives liées à la Protection sociale complémentaire et à la mutualisation de la formation professionnelle ;
 - la loi exige la négociation sur des thèmes déterminés et à certaines fréquences : **obligation de négocier dans les branches professionnelles et obligation annuelle de négocier dans l'entreprise, incombant à l'employeur.**
- Au niveau de la branche
- Négociation annuelle sur les salaires minima garantis ;
 - négociation tous les cinq ans sur les classifications, sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle ;
 - négociation tous les trois ans sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - etc.
- Au niveau de l'entreprise
- Négociation annuelle sur:
 - les salaires effectifs,
 - la durée effective et l'organisation du temps de travail,
 - le régime de prévoyance maladie,
 - l'épargne salariale,
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
 - l'évolution de l'emploi,

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

Dans la fonction publique

La référence au statut des fonctionnaires et à la réglementation se substitue au Code du Travail. Il n'existe pas d'obligation légale à la négociation.

Celle-ci relève depuis 1968 d'une tradition dite de politique contractuelle entre l'état et les organisations syndicales représentatives.

Les accords conclus sont suivis éventuellement de publications réglementaires et parfois législatives.

La Fonction publique connaît actuellement un développement de l'emploi de personnels non fonctionnaires

relevant du droit public. Ceux-ci ne bénéficient pas toujours de la politique contractuelle et des droits au déroulement de carrière associés au statut. En tout état de cause, l'employeur public n'est toujours pas tenu à l'obligation annuelle de négociation collective à l'instar du droit privé.

En Europe

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

Les moyens pour y parvenir

Pour un retour au principe de faveur dans son intégralité (2)

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

Respect de la hiérarchie entre les niveaux de négociation.

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

Réduction du nombre de conventions de branches (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. Leur nombre doit être réduit, en veillant au minimum au maintien des garanties existantes.

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

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

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

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

Les conditions particulières d'activité sur un site, une zone ou un bassin d'emploi peuvent justifier la mise en place de conventions locales interprofessionnelles.

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

(2) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité.

La démocratie sociale passe par une réforme du Code du Travail qui démocratise la négociation collective :

- en permettant aux salariés d'être pleinement informés sur son déroulement et consultés sur ses enjeux,
- les règles de validation des accords doivent être refon-
dées : la signature d'un syndicat doit compter de façon
proportionnelle à la représentativité que lui donnent les
salariés lors des 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 représen-
tativité, en fonction de l'audience électorale de
chacune,
- le droit de participer à des élections professionnelles
de représentativité doit être ouvert à toutes et tous et
rendu effectif par des élections organisées par branche
professionnelle, sur tout le territoire dans une même
période. Ces élections se dérouleraient soit au niveau
des entreprises dès lors qu'elles emploient un nombre
suffisant de salariés, soit au niveau d'un regroupement
d'entreprises de la branche d'une même zone territo-
riale,
- la liste des organisations syndicales reconnues repré-
sentatives au niveau national doit être remise réguliè-
ment à jour à partir de l'agrégation au niveau national
des résultats des élections de représentativité. La
constitution d'une telle disposition permet la création de
syndicats dans les entreprises. Elle contribue à appli-
quer le principe constitutionnel de la liberté du salarié à
adhérer au syndicat de son choix ; ni l'employeur, ni
une autre organisation syndicale ne peut le contester ;
- la représentativité des organisations patronales doit
être aussi revue pour permettre aux entreprises publi-
ques 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 ;
- tous les acteurs à une négociation doivent être respec-
tés : l'ensemble des organisations syndicales, qu'elles
soient signataires ou non, doit être admis à toutes les
phases de la négociation ainsi qu'au suivi, à l'interpré-
tation, à la participation aux organismes créés. Le choix
des thèmes et du calendrier des négociations ne doit
pas être fait unilatéralement par l'employeur ;
- la mise en place d'instances particulières de négocia-
tion pour les toutes petites entreprises locales et pro-
fessionnelles sont de nature à rompre l'isolement des
salariés et leur permettre de disposer de leur droit à la
négociation ;

Fiche n° 17 : Droit et liberté d'intervention, d'expression des salarié(e)s

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.
- 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 de chacun(e) 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 salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les délégué(e)s du personnel de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité.
- Droit de refus, notamment pour l'encadrement, ainsi que les moyens de le faire valoir: droit de refuser la mise en oeuvre de directives ou consignes de l'employeur portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou violant l'éthique professionnelle.
- Droit de s'adresser librement aux élus du personnel et militants syndicaux sur le lieu de travail, d'y recevoir information et presse syndicale.
- Droit à la dignité, mise en place dans l'entreprise de moyens de veille, de lutte, de remise en l'état ou de réparation contre toutes inégalités, discriminations et harcèlement.
- Droit et liberté de lutter, de se défendre et d'être défendu :
 - respect du droit de grève, droit fondamental de la, du salarié(e),
 - droit à la défense syndicale dans et hors de l'entreprise,
 - droit à l'assistance d'un conseiller du salarié.
- Protection de toute proposition de candidature à des élections professionnelles.

Ce qui existe aujourd'hui

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

Dans le code du travail

- Discrimination L.122-45 et suivants,
- Harcèlement L.122-46 jusqu'à L.122-54,
- Egalité L.123-1 et suivants,
- Droit d'expression des salariés, L.461-1 et suivants,
- Droit de grève L.121-1 et suivants.

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

Comme il n'existe pas de statut de défenseur syndical, il

n'existe pas non plus de droit spécifique à cette activité. Chaque organisation syndicale instaure son propre fonctionnement avec parfois des conventions entre l'organisation syndicale et le salarié et également des conventions avec des avocats.

Depuis le 4 août 2004, le recours à un avocat est obligatoire pour former un pourvoi en cassation.

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

Le délai légal entre la présentation de la convocation et la date de l'entretien préalable au licenciement est de cinq jours (L 122-14 du code du travail).

Les moyens pour y parvenir

Droit d'intervention des salariés

- Le respect du droit de grève : ce droit fondamental de la, du salarié(e), libère la, le salarié(e) des obligations du contrat. Cela suppose donc d'interdire aux employeurs tout contrôle et toute sanction disciplinaire, tout licenciement lié à l'exercice de ce droit.
- Le 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.
- Le droit d'expression directe organisé par les groupes de salarié(e)s dégagé d'emprise hiérarchique sur le lieu et le temps de travail (12 heures par an), alimentant démocratie et représentations élues. Ce droit suppose de garantir la liberté d'expression et l'utilisation des moyens modernes de communication interne.
- Le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e), à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée.

- Le droit pour les salarié(e)s 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

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

Conseiller du salarié

- Tous les salariés isolés ou dans un établissement sans représentant syndical doivent pouvoir faire appel à un conseiller du salarié.

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

Inspection du travail

L'action de ce service public doit être remobilisée sur le contrôle du droit du travail, sur tous les lieux de travail.

Les moyens juridiques et humains au plus près de ces lieux doivent être renforcés comme ceux des services de renseignement des salariés. Leur indépendance doit être garantie.

Union locale, syndicats représentatifs doivent avoir accès aux documents administratifs des entreprises les concernant. Ils doivent être systématiquement informés des infractions constatées par procès verbal.

Conseils de Prud'hommes et contentieux de la fonction publique

Une justice centrée sur la réparation du préjudice et le maintien dans l'emploi avec le pouvoir pour le Conseil de Prud'hommes d'ordonner la réintégration de la, du salarié(e) ou le maintien du contrat.

Les conseils au plus près des lieux de travail doivent être renforcés.

L'extension des compétences de ces instances à l'ensemble des litiges individuels et collectifs du travail.

Cela nécessite des moyens nouveaux matériels, financiers et humains.

La commission met en débat

Réforme des tribunaux de commerce : quel droit d'agir pour les syndicats, les comités d'entreprise ?

Quelle conception de cette juridiction, les salariés doivent-ils y être représentés ?

Fiche n° 18 : Le droit et la 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 syndicalisation est non seulement un droit, mais elle est nécessaire à l'efficacité sociale.

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

- droit à la non discrimination syndicale (emploi, salaire, déroulement de carrière, etc.),
- droit d'assemblées générales sur le temps de travail et un contingent d'heures rémunérées pour participer aux réunions statutaires syndicales dans et hors l'entreprise,
- droit à la formation syndicale quelque soit l'entreprise, publique, privée, sa taille, le statut du salarié,
- la maîtrise par le mouvement syndical de la formation économique et sociale de ses adhérents,
- aucune immixtion, patronale, gouvernementale ou autre, ne peut être tolérée dans le choix et le contenu des formations à dispenser,
- encouragement à la diffusion de la presse syndicale,
- le droit syndical est pour les salariés un droit fondamentale sans lequel les autres droits tant individuels que collectifs, ne pourraient être mis en œuvre. Cela suppose des droits et des moyens pour l'organisation syndicale.

Ce qui existe aujourd'hui

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

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

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

Un inventaire précis serait utile afin d'utiliser les droits existants, les comparaisons permettraient de démystifier des idées reçues et ainsi faciliteraient les solidarités.

Les moyens pour y parvenir

- Diffusion de tracts et presse syndicale autorisée pendant le temps de travail et dans tous les locaux de l'entreprise ou du site commun à plusieurs entreprises,
 - Moyens et adresses pour faire parvenir les informations syndicales aux salariés isolés, éloignés.
 - Pour améliorer l'accès à la formation syndicale :
 - élargissement du nombre de bénéficiaires,
 - maintien intégral du salaire,
 - incitation des employeurs à remplacer les salariés absents dans le cadre du congé formation syndicale.
 - Moyens et droits syndicaux proportionnels à l'effectif et moyens spéciaux de circulation, de diffusion et de réunions pour les entreprises à forte dispersion,
 - Mise en place de panels de comparaison des évolutions de carrières, des rémunérations, etc., pour prévenir, lutter et corriger les discriminations syndicales, dans le public comme dans le privé,
 - Droits et moyens pour l'organisation syndicale :
 - sur tous les lieux de travail, quelle que soit leur taille, l'organisation syndicale doit pouvoir s'exprimer et agir librement sur tous les problèmes qu'elle estime de sa compétence. L'employeur est tenu de fournir les moyens matériels,
 - la prise en charge par les collectivités de toutes les bourses du travail ou autres maisons de syndicats,
 - le droit d'accès, d'affichages et de réunion en direction des privés d'emploi dans les Anpe, les Assedic, missions locales, maisons de l'emploi etc.,
 - le droit pour les militants syndicaux extérieurs de prendre contact avec les salariés d'une entreprise ou d'un site pendant le temps et sur le lieu de travail,
- la liberté de diffusion des tracts et publications syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail,
 - en matière de presse, l'instauration d'un régime particulier à 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,
 - prévoir un nombre minimum et des modalités de détachement total ou partiel de salarié(e)s pour une activité syndicale, quels que soient la branche d'activité, publique ou privée, le statut. Un déroulement de carrière comparable au personnel de l'entreprise et la réintégration professionnelle après validation des acquis de l'expérience de ces militants doivent être garantis aux salariés ainsi détachés.

La commission met en débat

La déduction totale des cotisations syndicales du montant des impôts sur le revenu avec une proposi-

tion équivalente pour les syndiqués non imposables.

Fiche n° 19 : Droit à des institutions représentatives du personnel

La Cgt propose

Le droit pour tous les salariés à des institutions représentatives du personnel, quels que soient l'entreprise, sa taille, le statut de la, du salarié(e).

De nouvelles institutions représentatives doivent devenir un droit ouvert à tous les salariés, sans exclusives, y compris ceux des petites entreprises ou en situation de précarité, du public comme du privé.

Elles doivent être créées en complément de celles qui existent dans les plus grandes entreprises, au niveau des branches ou des bassins d'emploi.

Pour plus d'efficacité, au service des intérêts des salariés, les institutions représentatives du personnel doivent être dotées de droits et de moyens élargis :

→ Droits des élu(e)s et mandaté(e)s

- l'exigence de droits particuliers pour les élus et mandatés doit être couplée à celle de droits à détachement pour l'organisation syndicale de manière à ne pas amputer une partie de ceux-ci,
- le remplacement du salarié lorsqu'il exerce le mandat doit être organisé systématiquement par l'employeur,
- le contrôle de l'utilisation des heures de délégation doit se faire uniquement par les syndiqués et les salariés concernés.

→ Comités d'entreprises

- des droits et des moyens renforcés concernant les choix des entreprises, le contrôle des aides publiques, ces choix pouvant avoir des conséquences sur les conditions d'emploi, de travail des salariés (1),
- obligation de financement des activités sociales des comités d'entreprises ou organismes équivalents, porté au minimum à 3 % de la masse salariale.

(1) Voir Repère revendicatif Fiche 6 : Garantie de l'emploi...

→ Comités de groupes

- Droits nouveaux pour permettre aux membres des comités de groupes d'assumer leurs responsabilités (information, formation, droit de visite dans les établissements du groupe, etc.).

→ Comités d'entreprises européens et mondiaux

- Les salariés doivent avoir un droit de regard et d'intervention sur l'ensemble d'un groupe qu'il soit européen ou mondial,
- mise en place de comités d'entreprises européens et mondiaux dès qu'un groupe comporte deux établissements de cent salariés au minimum dans des pays différents,
- information et consultation préalables à toute prise de décisions concernant l'évolution du groupe.

→ Représentation aux conseils d'administration et de surveillance des entreprises

- La présence de représentants de salariés dans les conseils d'administration et de surveillance doit permettre que toutes les décisions stratégiques et de gestion soient prises en tenant compte de toutes les conséquences sociales,
- des réformes doivent ouvrir la voie à de nouveaux mécanismes permettant aux salariés, à leur organisation représentative d'intervenir sur les choix stratégiques de l'entreprise de proposer des stratégies alternatives,
- ces réformes doivent permettre d'avoir un véritable regard sur le fonctionnement de l'entreprise à partir de l'intérêt à long terme de celle-ci en lien avec sa finalité sociale,
- statut particulier dans les conseils d'administration et de surveillance : les administrateurs salariés doivent représenter 1/3 des membres du conseil pour s'assurer d'un véritable pouvoir,
- légitimité assise par un processus d'élection par tous les salariés.

Ce qui existe aujourd'hui

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

Les salariés sous contrats aidés sont pour la plupart exclus du seuil des effectifs pour la prise en compte des seuils requis pour la mise en place des Institutions Représentatives du Personnel.

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

Délégué syndical : articles L412-11 à L412-21 du Code du travail

Chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale dans les entreprises d'au moins 50 salariés désignent un ou plusieurs délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de 50, un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat

Dans les entreprises de moins de 300 salariés le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au moins égal à 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés, 15 heures entre 151 et 500 salariés, 20 heures plus de 500 salariés.

Délégué du personnel : articles L421 à L425-3 du Code du travail

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements où sont occupés au moins 11 salariés

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou 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,
- de saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle,
- depuis 1993, les délégués du personnel sont élus pour deux ans (1 an précédemment),
- le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne doit pas dépasser 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions,
- le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment, de se réunir,
- ils sont reçus collectivement par le chef d'établissement au moins une fois par mois.

Les comités d'entreprises : articles L431-1 à L436-3 du Code du Travail

Des comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés.

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

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

La décision du chef d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise qui doit disposer, pour formuler un avis motivé, d'informations précises et écrites, etc.

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

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

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires des comités d'entreprises, 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.

Les comités de groupe : articles L439-1 à L439-5 du Code du Travail

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée dominante et les entreprises qu'elle contrôle, dont le siège social est situé sur le sol français.

Le comité de groupe reçoit les informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuel-

les de prévention envisagées dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Le comité d'entreprise européen

Articles L439-6 à L439-24. 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'échange de vues et de dialogue est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Administrateurs salariés

Article L432-6 du Code du Travail. Dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le

comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres/techniciens/agents de maîtrise et l'autre à la catégorie des employés/ouvriers assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon le cas.

Articles 97-1 et 137-1 de la loi sur les sociétés commerciales : « Dans les sociétés anonymes le conseil d'administration peut comprendre des administrateurs ou des membres élus par les salariés. »

En Europe, il existe une directive sur la participation des travailleurs au conseil d'administration des sociétés européennes.

Les moyens pour y parvenir

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

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

Tout(e) salarié(e) doit compter pour un pour la détermination des droits (temps partiel, Cdd, etc.).

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

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

Fonctionnement des comités d'entreprises (1)

- 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.).

Fonctionnement des comités d'entreprises 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.

Représentation aux conseils d'administration et de surveillance

- Droit à l'information et à l'intervention,
- moyens matériels et formations adéquates,
- garantie de l'autonomie des administrateurs salariés par rapport à la direction de l'entreprise,
- droits et moyens nécessaires pour établir des liens avec les autres instances représentatives..

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 6 : Garantie de l'emploi.

NB : concernant les Chsct, voir Repères revendicatifs, fiche n° 21 : Droit à la santé.

Fiche n° 20 : 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 : accident, maladie, grossesse, invalidité, chômage, retraite, famille, dépendance (1) ;
- la Protection sociale doit assurer contre les risques et développer la prévention ;
- la Protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'unicité (ces principes sont inscrits dans les fondements de la Sécurité sociale, créée en 1947) ;
- la Sécurité sociale est le fondement de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé ;
- il convient de doter la Sécurité sociale de ressources, demeurant principalement ancrées sur le travail, pour répondre à l'ensemble des besoins des populations. La gestion de ces ressources doit rester fondée sur la répartition, base de la solidarité ;
- le fonctionnement de la Sécurité sociale doit être démocratique et sa gestion déléguée à des représentants élus des organisations syndicales. Ceux-ci doivent veiller au bon usage des ressources, à l'égalité de traitement de tous les usagers et au libre accès de ces derniers à l'ensemble des prestations dispensées ;
- Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous. Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiches n° 21, 22, 23 et 24.

Ce qui existe aujourd'hui

Un système composé de :

→ **Un régime général obligatoire**, solidaire et géré par répartition (caisses d'assurance maladie, d'allocations familiales, de vieillesse et de recouvrement de la Sécurité sociale) ;

Une Sécurité sociale en recul depuis 1967, suite aux réformes successives basées sur la maîtrise comptable des dépenses, notamment concernant l'assurance maladie. Ces réformes ont conduit à une augmentation de ce qui reste à charge pour les assurés sociaux ;

Les ressources du régime général en diminution, sans commune mesure avec les besoins croissants des usagers. Cette baisse, liée aux bas salaires, au chômage de masse et aux exonérations de cotisations des entreprises, non compensées par l'Etat, grève considérablement l'équilibre financier du régime général et sert de justificatif aux politiques qui présentent les organismes assureurs complémentaires et l'instauration de franchises, comme seule alternative possible ;

→ **un système complémentaire** concernant le salariat du privé, obligatoire pour la retraite (caisses Arrco pour les salariés, Agirc pour les cadres), et pour la santé dans le cadre d'un accord collectif engageant la participation de l'employeur à son financement,

→ se développe, parallèlement au désengagement du régime général, un système complémentaire, facultatif, majoritairement sans participation des employeurs et géré le plus souvent par capitalisation (épargne salariale, Perco, épargne santé, ...),

Financement de la Protection sociale

Les cotisations sociales restent le mode de financement dominant : elles représentent presque 60 % du total des recettes de la Sécurité sociale, dont 49 % pour la part dite « patronale » et 11 % pour la part salariés. Les exonérations de cotisations « patronales » compensées par le budget de l'État, donc par les contribuables, représentent 7,6 % des recettes. La Csg, dont la part dans les recettes de la Sécurité sociale a crû dans des proportions considérables depuis 1997, représente un cinquième des recettes, tandis que la part des recettes parafiscales (dont la principale est la taxe sur le tabac) est actuellement marginale : environ 1%.

Le système de cotisation actuel a deux défauts majeurs :

- premièrement, dans le régime actuel l'entreprise peut réduire sa contribution en diminuant en priorité sa masse salariale : lorsqu'elle augmente (en termes d'emploi ou de salaire ou des deux), elle cotise davantage. Inversement, l'entreprise qui réduit sa masse salariale cotise moins. Ce système peut pénaliser l'emploi, le salaire, 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

Financement de la Protection sociale

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

financement, réponse aux besoins présents et futurs. De surcroît, l'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs, tandis que les investissements financiers demeurent dynamiques. Sous la pression des marchés financiers, les chefs d'entreprises tendent à juger que les investissements productifs ne sont pas suffisamment rentables, tandis que les placements financiers sont plus avantageux. Il faut

donc établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et les capacités de production.

Notre proposition repose sur trois principes :

- **la contribution des employeurs** doit demeurer une cotisation, c'est-à-dire être prélevée dans l'entreprise (et non sur le consommateur) ; elle doit être affectée à la Sécurité sociale ;
- **la nouvelle répartition** entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'importance de la masse salariale. D'où l'idée de taux différenciés suivant les entreprises.
- **le mode de calcul** 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. Le mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où l'idée de l'élargissement de l'assiette aux revenus financiers des entreprises.

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

Elargissements de l'assiette ou de la base de calcul des cotisations sociales

Il s'agit d'intégrer dans l'assiette des éléments qui échappent actuellement à la cotisation : certaines formes de rémunération et les revenus financiers des entreprises. Le premier élargissement vise à dissuader le développement des formes aléatoires, discriminatoires et inégalitaires de rémunération, comme les stock-options ou l'épargne salariale. Le second a pour objectif de réduire l'intérêt pour l'entreprise de multiplier les placements financiers au détriment de l'investissement productif.

Modulations du taux de cotisation

Il s'agit également de différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et de choix de gestion

de l'entreprise comparés à la valeur ajoutée qu'elle crée. La cotisation dite patronale aurait deux composantes :

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

Les taux de cotisation seraient modulés en fonction de ces ratios. Celui de la première partie serait inversement proportionnel au ratio masse salariale / valeur ajoutée. Le taux de cotisation pour la deuxième partie augmenterait en fonction du ratio revenus financiers / valeur ajoutée. En conséquence, lorsque le revenu financier de l'entreprise augmente par rapport à sa valeur ajoutée, elle cotisera relativement plus, Cela permettrait d'assurer une réelle solidarité.

Démocratisation de la Protection sociale

- La Sécurité sociale et les régimes complémentaires doivent rester de la compétence des organisations syndicales, dès lors qu'ils sont financés par les cotisations (salaire socialisé). La Cgt demande un retour aux élections dans les caisses, l'élaboration de règles de fonctionnements démocratiques qui actent le respect de tous les administrateurs, ainsi que la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à sa disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions) ;

le rapport entre les collègues employeurs et salariés doit être revu, les représentants des salariés doivent redevenir majoritaire dans les conseils d'administration.

- seules les organisations à but non lucratif peuvent assurer la complémentarité ;
- le risque dépendance (personne handicapée, personne âgée) et la prévention doivent relever exclusivement du régime général de la Sécurité sociale ;
- les possibilités de contrôle par les comités d'entreprise du règlement des cotisations aux organismes de protection sociale doivent être renforcées (Urssaf, caisses de retraite, Unédic...).

Fiche n° 21 : 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 :

- la santé est définie par l'Organisation mondiale de la Santé : « comme un état optimal de bien être physique, mental et social, incluant la possibilité de conserver et développer ses capacités fonctionnelles » ;
- la santé est également : « la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut, d'une part, réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins, et, d'autre part, évoluer avec le milieu et s'adapter à celui-ci » « la santé est un équilibre individuel instable à conquérir à chaque instant, qui exige par conséquent de disposer des moyens d'agir pour établir et renouveler le compromis favorable » (définition de la conférence internationale de la santé d'Ottawa) ;
- pour accéder à la santé, la réponse à l'ensemble des besoins fondamentaux (logement, éducation, droit au travail, accès à l'eau potable et à l'énergie, accès à une nourriture saine et équilibrée, accès aux médicaments et à des soins de qualité...) doivent être garantis ;
- pour construire un état de santé optimal, il faut bénéficier d'un environnement sain où les facteurs de risques sont au maximum réduits, disposer d'une éducation à la santé suffisante, avoir les moyens de maîtriser le chemin de sa vie, bénéficier d'un suivi médical régulier avec des rendez-vous de bilan de santé périodiques, accéder aux meilleurs soins issus des dernières avancées des sciences et des techniques ;
- la santé au travail est une obligation de l'employeur qui doit assurer la sécurité et la protection des salariés. L'entreprise doit participer activement à la prévention des risques et à la réparation des préjudices causés par le travail ;
- la santé est une richesse du point de vue humain, social et économique. Il faut en finir avec l'approche comptable qui prévaut actuellement pour la concevoir comme un investissement durable.

Le service public de santé a pour obligation de garantir à l'ensemble de la population sans discrimination l'accès à ses services.

La santé doit être inscrite dans les missions fondamentales de l'Etat et une loi d'orientation et de programmation de santé publique mise en œuvre.

Ce qui existe aujourd'hui

Les conventions relatives aux droits des femmes et des hommes, contre toutes les formes de discriminations, et celles relatives aux droits de l'enfant font toutes référence au droit à la santé.

Depuis les années 1970, dans une logique de rentabilisation de la santé, les politiques ont réduit l'offre de soins publique et le nombre des professionnels en formation (numerus clausus médical, quotas d'entrée dans les écoles paramédicales) avec l'idée que par la pénurie de professionnels il serait plus facile de modifier la conception et l'organisation du système sanitaire français afin d'orienter la santé vers le secteur commercial lucratif.

Les désengagements de l'assurance maladie ont participé à amoindrir et fragiliser les fondements humanistes et progressistes de la solidarité et de la répartition en renvoyant sur l'individu une part de plus en plus importante des risques liés aux aléas de la vie. Aujourd'hui dans nos pays, des personnes renoncent aux soins faute d'en avoir

les moyens et des médecins, tournant le dos à leur déontologie, refusent des bénéficiaires de la couverture maladie universelle et multiplient les dépassements d'honoraires.

Malgré l'obligation des employeurs d'assurer et garantir la sécurité et la santé des salariés qui leur sont subordonnés, la santé au travail reste à conquérir. Sur cette question, plusieurs directives européennes ont participé à rendre plus contraignante cette obligation. Ainsi, une grande partie des affections de longue durée ayant une origine professionnelle ne sont pas reconnues et pèsent sur les comptes de l'assurance maladie. La progression fulgurante des psychopathologies du travail (Tms, suicides, ...), nouvelles formes de maladies professionnelles, doivent nous amener à condamner et agir contre les organisations du travail basées sur des objectifs de performances individuelles, qui en brisant les solidarités des collectifs de travail, fragilisent psychiquement les individus.

Les moyens pour y parvenir

Avoir une ambition de Santé publique impose de s'appuyer sur un système de protection sociale de haut niveau fondé sur la solidarité et l'égalité des droits pour tous. La sécurité sociale obligatoire est garante de ces principes et valeurs, c'est pourquoi il est urgent de la consolider et de renforcer ses moyens pour encore mieux répondre aux besoins de la population. Le seul moyen est de réformer son financement, pour que toutes les richesses créées dans notre pays soient mises à contribution afin d'assurer le bien être de l'ensemble de la population (1).

L'utilisation des fonds publics de l'assurance maladie doit être plus rigoureusement contrôlée, pour empêcher tout développement du privé lucratif et offrir une prise en charge de haut niveau couvrant l'ensemble des soins.

Sortir d'une approche de santé centrée sur le curatif pour développer une véritable politique de prévention de 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, médecine du travail, psychiatrie de secteur.

Aujourd'hui, **la mise en œuvre de réponses urgentes**

est nécessaire, face au départ massif à la retraite des professionnels et aux besoins croissants de santé, par :

- un **plan urgence emploi/formation** ;
- l'**instauration d'une véritable démocratie sanitaire** par la participation des assurés sociaux à la définition des moyens à mettre en œuvre pour répondre aux besoins de la population dans les territoires, d'une part, la participation des personnels à la définition des orientations stratégiques et nouvelles organisations au sein de l'hôpital, d'autre part ;
- une **ouverture de négociation 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 nouvelle 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.

L'hôpital public

Il doit devenir le pivot du système de soins et l'organisateur du travail en réseau avec les autres services et pro-

(1) Voir repère revendicatif fiche n° 20 : Droit à la protection sociale.

fessionnels de santé et de l'action sociale. Il doit s'ouvrir sur une approche globale des besoins de santé pour participer à la prévention, l'éducation et développer la recherche clinique et l'enseignement.

Il convient de reconsidérer toutes les fermetures d'établissements ou services intervenues ou à venir, pour reconstruire un maillage hospitalier cohérent capable d'offrir la meilleure réponse aux besoins de la population.

Le médicament

Devant le scandale de la progression des pandémies dans les pays pauvres faute de pouvoir accéder aux médicaments trop coûteux et aux comportements irresponsables de certains industriels, l'accès aux médicaments doit devenir un droit universel. Une autre forme de soutien à l'innovation que celle du système des brevets et de la propriété intellectuelle doit être mise en place. Au niveau international, l'Onu doit travailler à garantir un accès aux médicaments à l'humanité.

L'industrie pharmaceutique a réalisé pendant des années des bénéfices considérables. Si, depuis peu, elle contribue légèrement au financement de l'assurance maladie, cette contribution reste insuffisante au regard des capacités financières de ces groupes.

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 charge ne garantit pas une confidentialité des données optimale.

La situation d'handicap et la perte d'autonomie

Ils sont des altérations de la santé, puisqu'il y a amoindrissement de ses capacités physiques, psychiques ou physiologiques. La prise en charge des personnes en situation d'handicap ou en perte d'autonomie doit donc relever de l'assurance maladie. Quel que soit l'âge d'une personne, son handicap, sa situation sociale ou géographique, celle-ci doit avoir des droits identiques à compensation d'un déficit fonctionnel pour lui permettre l'accès à la vie sociale. Les deux dispositifs qui différencient les personnes concernées par un handicap en fonction de l'âge (plus de 60 ans et moins de 60 ans) doivent donc être réunis. Pour éviter que le vieillissement soit synonyme de maladie, il faut développer les capacités d'autonomies des personnes (atelier de mémoire, de l'équili-

bre, d'activité physique, ...) et éviter leur isolement social.

Les parents (enfants, père et mère) doivent pouvoir tous bénéficier d'un accompagnement social pour être informés et aidés dans leurs démarches.

Toute personne en situation d'handicap ou dépendante doit pouvoir accéder à des structures médico-sociales à plein temps ou à temps partiel selon les besoins de la personne et de sa famille.

Pour une maternité pleinement choisie et protégée

Le droit à décider d'avoir ou non un enfant doit être respecté et la loi sur l'Ivg pleinement appliquée, par la prise en charge à 100 % des moyens de contraception, par le renforcement de l'éducation sexuelle en direction des jeunes, par l'amélioration du nombre et de la qualité des centres d'accueil et d'interruption de grossesse.

De même, pour les couples qui rencontrent des difficultés pour avoir un enfant, les moyens de traitement de la stérilité et de la procréation assistée doivent être pris en charge à 100 % par l'assurance maladie.

Pour mener à bien une grossesse et accueillir dans de bonnes conditions leur bébé, les femmes doivent disposer d'un congé de maternité suffisant d'au moins vingt-quatre semaines. Pour les métiers à risques, 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

Faire respecter l'obligation de l'employeur à assurer la sécurité et la protection des salariés qui lui sont subordonnés.

Le salarié travaille pour subvenir à ses besoins, non pour perdre sa santé au travail.

Le travail doit être pensé comme un élément participant à la construction de la santé des personnes en leur permettant de se réaliser en tant qu'être social.

La précarité, qui ne permet pas à l'individu d'avoir prise sur l'orientation de sa vie doit être combattue.

La prévention doit devenir l'objectif prioritaire. La suppression des risques est l'objectif à atteindre. Les spécialistes du travail sont les salariés. Ce sont eux les mieux placés pour parler de leurs conditions de travail et faire des propositions d'amélioration. Tous les salariés doivent avoir la possibilité de débattre avec l'employeur de leurs propositions pour améliorer leurs conditions de travail.

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

Les Chsct, première instance de prévention sur le lieu de travail, doivent être consolidés et leurs attributions et moyens renforcés. Les mandatés Chsct doivent bénéficier de temps supplémentaire et les Chsct dotés d'un budget de fonctionnement pour permettre aux représentants du personnel de se former, 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 le médecin du travail.

La réglementation dans la Fonction publique d'Etat et territoriale doit évoluer pour doter les salariés d'un véritable Chsct, comme il existe dans la fonction publique hospitalière et le secteur privé.

10 % du budget Accidents du travail / maladies professionnelles doit être réservé à la prévention.

Le nombre de médecins du travail doit augmenter pour qu'ils puissent réellement remplir leur mission de prévention.

L'employeur doit être responsabilisé par l'obligation de réparation intégrale.

Toutes infractions à l'obligation de sécurité, au respect des règles et recommandations de la branche profession-

nelle, au bon fonctionnement du Chsct, toutes incitations à la non-déclaration des accidents du travail / maladies professionnelles, doivent être fortement sanctionnées.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être reclassé dans un emploi équivalent, son salaire et tous les droits afférents doivent être maintenus.

La réparation doit prendre en compte la totalité des préjudices subis avec l'extension aux éléments patrimoniaux (économiques) pour que la réparation devienne intégrale. Dans le souci d'égalité femme / homme et face à la réalité des charges extra professionnelles qui touchent encore majoritairement les femmes (familiales et domestiques), les indicateurs de santé au travail et l'évaluation des risques doivent être sexués pour avoir une politique de prévention mieux ciblée.

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

La Commission met en débat

Réorganiser l'ensemble de l'offre de soins sur les bassins de vie par la création de maisons de santé : maison de santé où médecine de ville, médecine hospitalière, soins de suite et de réadaptation, services sociaux, services de prévention se coordonneraient et interviendraient pour garantir à l'ensemble de la population quel que soit son âge, sa situation sociale et sa localisation géographique une réponse de proximité à ses besoins de santé.

Recherche d'un autre mode de rémunération des professionnels de santé libéraux que le paiement à l'acte : le paiement à l'acte ayant atteint ses limites au regard des écarts de rémunération et des difficultés d'accès aux soins pour une partie de la population.

Pour la médecine de ville, il est nécessaire de revenir

à un seul tarif de consultation autorisé et pris en charge par l'assurance maladie afin de garantir un égal accès aux soins : il devient parfois, dans certaines localités, impossible de trouver un médecin ne pratiquant pas des dépassements d'honoraires (secteur 1).

La recherche et la production pharmaceutique doivent faire l'objet d'une convention entre les caisses d'assurance maladie, l'Etat et l'industrie pharmaceutique. Les évaluations cliniques indépendantes des laboratoires pharmaceutiques sont à promouvoir, tant pour les princeps (médicaments d'origine) que pour les génériques. Ces évaluations doivent guider les autorisations de mise sur le marché et les remboursements par l'assurance maladie.

Fiche n° 22 : 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.

Du fait des évolutions démographiques, maintenir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

- un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement ;
- de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement ;
- un taux de remplacement au minimum de 75 % pour une carrière complète de travail doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération ;
- aucune pension de retraite ne doit être inférieure au Smic ;
- l'évolution de la pension doit être indexée sur les salaires ;
- 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 handicapées, doit être amélioré ;
- la garantie et la pérennisation du système solidaire de retraite fondé sur la répartition passe par le financement nécessaire à chaque régime.

Ce qui existe aujourd'hui

La construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif, porteur de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale. La retraite a permis pendant de nombreuses années d'assurer un niveau de vie moyen des retraités à parité avec celui des actifs. La pauvreté chez les retraités a pu ainsi être massivement réduite.

Des éléments de solidarité importants ont été introduits au fur et à mesure dans nos régimes de retraite avec l'objectif de réduction des inégalités (droits familiaux, périodes de maladie, de chômage...).

Notre système de retraite avec différents régimes regroupe un ensemble de droits couvrant l'ensemble du salariat.

Mais les mesures et réformes successives depuis le milieu 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 :

- désindexation des pensions de retraite par rapport aux salaires. L'effet négatif cumulé dans le temps est conséquent : perte de 20 % sur dix ans. Ce mode d'indexation rompt la solidarité entre actifs et retraités, les pensions des retraités n'étant plus de fait réellement revalorisées ;
- révision de tous les paramètres de calcul du montant de la retraite.

Cela a été d'abord appliqué dans le régime général avec le passage des dix meilleures années de salaire aux

vingt-cinq meilleures et le passage de 37,5 annuités à 40 pour accéder au taux plein.

La réforme de 2003 a confirmé cette logique et a étendu le passage de 37,5 annuités à 40 pour les fonctionnaires en 2008.

En 2012, le nombre d'annuités sera porté à 41 pour l'ensemble des salariés du privé et les fonctionnaires ; la réforme Fillon prévoit la poursuite de cet allongement au moins jusqu'en 2020.

Seule une partie des régimes spéciaux de retraite conserve une durée d'assurance de 37,5 années et n'applique pas de décote, mais ils sont attaqués les uns après les autres dans une logique d'alignement par le bas (Les régimes spéciaux hors fonction publique couvrent environ 5% des salariés).

Avec la baisse du montant des pensions la Loi Fillon organise la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation.

L'ensemble de ces éléments creuse les inégalités ; les salariés précaires, notamment les femmes, en sont particulièrement victimes.

Certains régimes de retraite (fonctionnaires, régimes spéciaux) ont reconnu les pénibilités liées à certaines professions et ont attribué le droit à des départs anticipés.

En même temps nous savons que patronat et Pouvoirs publics veulent faire de 2008 un nouveau rendez-vous de régression pour tous les salariés quel que soit leur régime.

Les moyens pour y parvenir

La qualité de la vie en retraite dépend de la qualité de la vie au travail.

Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit au travail et au salaire ; il doit donc être en lien étroit avec la bataille revendicative sur la sécurité sociale professionnelle, l'emploi, les salaires et le bien être au travail.

**Montant de la retraite :
revoir les paramètres de calcul.**

→ **Les salaires à retenir et la base des droits :**

- Dans le régime général, le calcul de la pension doit se faire sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie d'années de plus bas salaire, de précarité, chômage, maladie... ;
- dans la fonction publique : 75 % de la rémunération de fin de carrière ;
- pour l'ensemble des régimes :
 - l'indexation des salaires retenus pour le droit à retraite doit se faire sur l'évolution des salaires,

- 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 qui aurait dû être versé,
- pension de réversion à hauteur de 75 % de la ou des pensions du conjoint décédé sans condition d'âge,
- la revalorisation des pensions doit se faire sur la même base que l'évolution des salaires. 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.

→ La durée de cotisation

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 pour l'Assurance maladie) ;
- des périodes de première recherche d'emploi, validation dès l'inscription à l'Anpe.

Ceci doit permettre à la grande majorité des salariés du public, comme du privé, d'obtenir une retraite à taux plein à 60 ans.

Âge de la retraite

L'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite.

Mais la date de départ en retraite doit rester le choix du salarié. Cela nécessite que soit assurée la garantie de l'emploi à tous les salariés (du public comme du privé).

Un véritable choix suppose également, des revenus en activité comme en retraite corrects, et des conditions de travail décentes.

Les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, 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.

(1) Voir repère revendicatif fiche 20 : Droit à la protection sociale.

La commission met en débat

1. Durée d'assurance

La durée d'assurance sert à calculer le niveau des droits à la retraite.

Quelle durée de cotisation de référence faut-il revendiquer compte tenu de l'intégration des périodes d'étude, de précarité, de recherche d'un premier emploi dans ce calcul ?

2. Coefficients pour calculer les droits

Faut-il favoriser les salariés ayant cotisé le plus ou, au contraire, compenser à nouveau les carrières incomplètes ?

Dans le premier cas, il faut opter pour un système de décote (les droits des salariés n'ayant pas atteint la durée légale exigée sont réduits) et un système de sur-

cote (les droits des salariés ayant dépassé la durée légale exigée sont majorés). Cela tient compte, au-delà du temps cotisé, de la durée escomptée pendant laquelle le salarié touchera sa retraite.

Dans le second cas, il faut revendiquer l'usage d'un coefficient de stricte proportionnalité pour calculer le taux de pension. Ce qui, compte tenu de la durée escomptée pendant laquelle le salarié touchera sa retraite, organise un transfert au profit des salariés ayant des carrières incomplètes.

3. Droits familiaux et conjugaux

Les différentes jurisprudences concernant l'application du principe d'égalité entre homme et femme relativement

aux droits familiaux en matière de retraite, viennent déstabiliser le système existant de calcul des « avantages familiaux ».

Quelle place les « droits familiaux et conjugaux » doivent-ils avoir dans notre système de retraite ? Est-ce à la retraite d'assurer une partie de la politique familiale ? Ces droits sont différents suivant les régimes. Faut-il une harmonisation voire un système commun au régime de base, aux régimes complémentaires et aux régimes statutaires ?

Fiche n° 23 : 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 justifient une politique familiale de haut niveau.

La prise en charge par les familles des ascendants ou des personnes en situation de handicap nécessite des moyens nouveaux dans le cadre d'une politique familiale de haut niveau.

Cette politique familiale doit permettre de soutenir et encourager le travail des femmes quel que soient leurs responsabilités familiales.

- prestations et fiscalité sont deux composantes de l'aide financière apportée aux familles par la société ;
- équipements et services accueillant les enfants, les jeunes et les familles, doivent prendre une part plus importante, mieux répartie en quantité et qualité, dans le développement d'une politique familiale solidaire ;
- l'universalité du droit aux allocations familiales doit être réaffirmé ;
- le versement des allocations familiales (non imposables et sans condition de ressources) dès le premier enfant ;
- le montant du complément de libre choix (ou optionnel) d'activité, doit se faire sur la base du salaire antérieur du parent salarié en congé parental et être versé jusqu'à un an de l'enfant.

Ce qui existe aujourd'hui

L'égalité parentale est reconnue par la loi. Des formes nouvelles de familles apparaissent ou 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 caracté-

sées 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 qui aspirent à deve-

nir parents, la réalité des familles dites recomposées où les beaux-parents souhaitent assumer en sécurité 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, le chômage et la précarité, qui touchent massivement les jeunes, prolongent leur prise en charge par les parents, contraignent ces jeunes à demeurer plus longtemps chez leurs parents, les privant ainsi de leur autonomie.

Compte tenu de la crise financière des régimes sociaux et des finances publiques, l'Etat pèse de plus en plus pour que les familles prennent en charge elles-mêmes les dimensions de solidarité intra familiale. C'est particulièrement vrai pour les jeunes et les personnes âgées pour lesquels de nouveaux congés non rémunérés sont créés pour une prise en charge par un membre de la famille. Les obligations alimentaires, issues du Code Napoléon, s'imposent à nouveau avec force, frappant les familles là où la solidarité collective devrait s'exercer.

C'est aussi la réalité pour les parents de jeunes enfants, incités à opter pour un congé parental de trois ans, peu

indemnisé, jugé moins onéreux par les Pouvoirs publics que le développement des crèches qui n'accueillent que 10 % des enfants de moins de trois ans. Sans structure ou service subventionné publiquement, il n'est pas possible pour les parents salariés de se maintenir ou d'accéder à un emploi.

En terme de compensations des charges familiales, de 1992 à 2005, les allocations familiales ont perdu 3 % de leur pouvoir d'achat et 10 % relativement au salaire net moyen. L'allocation de parent isolé (Api) pour un enfant, valait 100 % du Smic en 1980, 75 % en 2006. Pour avoir le niveau relatif de 1954, les prestations pour deux enfants devraient être de 457 euros par mois, elles sont de 113 euros.

Le taux de pauvreté chez les enfants est de 8 %, contre 6,1 % pour l'ensemble de la population, selon la définition française. Selon la définition européenne, il est de 17,7 % pour les enfants contre 12,4 % pour l'ensemble de la population.

Il naît chaque année plus de 800 000 enfants en France qui arrive en tête des pays européens pour son taux de natalité.

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 (1).

L'indexation des prestations familiales doit s'effectuer sur la base de l'évolution du salaire moyen, tout comme les plafonds de ressources ouvrant droit à certaines prestations.

Le montant de base de l'allocation de rentrée scolaire revalorisé, doit être augmenté en fonction des frais supplémentaires entraînés par le cursus ou l'orientation scolaires et l'allocation versée à tous les enfants scolarisés. Les crédits d'impôt dont bénéficient les parents imposables pour la scolarité de leurs enfants (collège, lycée, étu-

des supérieures), doivent être revalorisés et concerner l'ensemble des familles.

Les conditions de ressources imposées pour le droit à la prime de naissance et l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant, doivent être supprimées. Le partage des allocations familiales en cas de résidence alternée des enfants, doit concerner l'ensemble des prestations familiales. Des droits nouveaux pour les parents séparés doivent être créés.

Le développement des équipements et services d'accueil des jeunes enfants, doit s'inscrire dans le cadre d'un service public diversifié, avec des personnels qualifiés. A terme cet accueil devrait être gratuit comme l'école maternelle.

Un prélèvement mutualisé auprès des entreprises pourrait être consacré au développement des structures et

(1) Voir repère revendicatif fiche 20 : Droit à la protection sociale.

services collectifs d'accueil des jeunes enfants et au développement de crèches d'entreprises

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.

Créer un système de péréquation financière au niveau des collectivités territoriales pour le développement équitable des équipements et services dont les familles ont besoin.

Il en est de même pour l'ensemble des services d'aide à la personne.

Fiche n° 24 : Droit à l'indemnisation au chômage

La Cgt propose

Le droit à une indemnisation décente de tous les salariés privés d'emploi ainsi qu'aux primo demandeurs d'emploi.

- A hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le Smic, jusqu'au retour à l'emploi à temps plein et en contrat à durée indéterminée ;
- pour les primo demandeurs d'emploi, une allocation égale à 80 % du Smic doit leur être versée dans l'attente de l'entrée dans le premier emploi ;
- le droit à la formation qualifiante pour tous les demandeurs d'emploi et à la validation des acquis de l'expérience. Ce droit devra garantir la prise en charge de l'allocation, les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ;
- la Cgt propose que les salariés retravaillant à temps partiels non choisis puissent avoir un revenu de remplacement calculé sur un temps plein en cas de rupture du contrat de travail. Cela concerne 80 % des femmes retravaillant après une première période de chômage ;
- la prise en charge de l'intégralité des cotisations à la Caisse de Retraite Complémentaire par l'assurance chômage sur les bases de l'ancien salaire.

Ce qui existe aujourd'hui

Les chiffres officiels du chômage masquent la réalité. En fait, c'est près de 5 millions de personnes qui sont concernées par la recherche d'emploi en permanence. La précarité des emplois a pris une dimension sociétale dramatique, contribuant aussi à dégonfler les chiffres officiels du chômage.
Taux officiel de chômage : 8,7 % en 2007. Seulement 1 807 000 demandeurs sont indemnisés par le régime d'assurance chômage.

Aujourd'hui, l'institution Assurance-Chômage indemnise seulement 40 % des demandeurs d'emploi. Les régimes de solidarité de l'Etat indemnisent 20 % des demandeurs d'emploi. Les primo demandeurs d'emploi sont environ 350 000.

Durée et montant des indemnités

Durées : Régime général, fins de contrat à compter du 18/01/2006 *

Filière	Quel que soit l'âge			Pour les 50 ans et + IV
	I	II	III	
Durée d'affiliation	182 jours ou 910 heures (6 mois) au cours des 22 derniers mois	365 jours ou 1820 heures (12 mois) au cours des 20 derniers mois	487 jours ou 2426 heures (16 mois) au cours des 26 derniers mois	821 jours ou 4095 heures (27 mois) au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)

* A l'exception des salariés visés par une procédure de licenciement engagée avant le 18/01/2006.

Indemnisation

Le montant de l'indemnisation est fonction du salaire

Salaire mensuel moyen brut	Allocation brute journalière
Inférieur à 1 020,40 euros	75% du salaire journalier brut
Compris entre 1 020,40 euros et 1 117,57 euros	25,51 euros par jour
Compris entre 1 117,57 euros et 1 845,88 euros	40,4% du salaire journalier brut + 10,46 euros par jour
Compris entre 1 845,88 euros et 10 728 euros	57,4% du salaire journalier brut

perçu les douze derniers mois.

Calcul du salaire journalier brut : total des salaires bruts perçus les douze derniers mois (primes comprises) divisé par 365 jours

Les demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits à l'indemnisation de l'assurance-chômage peuvent perce-

voir l'allocation spécifique de solidarité sous deux conditions :

- avoir travaillé cinq ans pendant les dix ans ayant précédés la rupture du contrat de travail ;
- les ressources ne doivent pas excéder 997,50 € pour une personne seule ou 1 567,50 € pour un couple au 1er janvier 2006. Il y a actuellement 371 000 allocataires de cette allocation d'état.

Le Rmi est versé actuellement à 1 107 500 allocataires dont la moitié sont demandeurs d'emploi. L'allocation est versée par les caisses d'Allocations familiales pour le compte des conseils généraux.

Financement (depuis le 18 janvier 2006)

Cotisation « patronale » de 4,04 % pour les entreprises et de 2,44 % pour les salariés.

Les moyens pour y parvenir

Le financement doit reposer sur trois socles

- Une majoration de cotisations pour les entreprises utilisatrices de contrats précaires. Ressources : 4 milliards d'euros par an :
 - 4 % pour les entreprises sans emploi précaire,
 - 13 % pour les entreprises utilisant des intérimaires et Cne (Contrat nouvelle embauche),
 - 9 % pour les entreprises utilisant les autres contrats précaires dont les Cdd,

- faire supporter intégralement le coût de la prise en charge de l'allocation chômage aux entreprises qui licencient dans le cadre de délocalisation et pour celles se restructurant alors que des bénéficiaires substantiels existent ;
- chaque fois que des licenciements, sans cause réelle et sérieuse, sont démontrés, l'entreprise sera condamnée systématiquement au remboursement des allocations de chômage au régime d'assurance chômage.

L'offre valable d'emploi

L'offre valable d'emploi faite au salarié privé d'emploi doit être d'un niveau au moins équivalent à celui de l'emploi précédent tant au niveau de la qualification que de la rémunération.

- La rémunération doit englober le salaire et les primes, partie intégrante du pouvoir d'achat.
- Le contrat de travail : semblable au précédent, tant du point de vue :
 - de l'ensemble des rémunérations,
 - de la qualification,
 - des conditions de travail (en journée ou en équipe, de jour ou de nuit, samedi et dimanche),
 - de la durée de travail,

- La mobilité ne peut être imposée et doit comporter des aides à la hauteur des frais engagés, proposition d'un travail au conjoint ou à la conjointe équivalent à celui qu'il ou qu'elle doit quitter.

Les prérogatives des commissions départementales de recours gracieux sous la responsabilité du Préfet, doivent être étendues, les demandeurs d'emploi doivent pouvoir être assistés d'un représentant syndical.

Le coût de la recherche d'un emploi doit être pris en charge par l'Assurance-chômage (transport, timbres poste, téléphone...).

Fiche n° 25 : Démocratie culturelle

La Cgt propose

L'accès de toutes et tous à la culture, sous tous les aspects, au travail, dans la cité, à l'école, à l'université.

- Faire de l'exigence d'une « nouvelle démocratie culturelle » un axe de construction revendicative et de mobilisation pour rompre avec une vision élitiste de la culture.
- Poser le « droit à la culture » dans la dynamique même des revendications sociales. Cela passe par l'affranchissement du monde du travail et la libération des forces de la création.
- L'accès des salariés, des privés d'emploi, des retraités et de leurs familles aux oeuvres du patrimoine et de la création artistique et scientifique.
- Faire de la culture elle-même un enjeu et un moteur de la transformation sociale.
- Prendre toute sa place dans la construction d'une véritable démocratie culturelle.
- 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.

Ce qui existe aujourd'hui

Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture.

Les branches du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel sont en proie à une crise de l'emploi sans précédent, conséquence de la réforme du régime spécifique d'assurance chômage et de la crise des politiques publiques.

A l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle.

La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation.

Les moyens pour y parvenir

Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires.

Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

Cela suppose de :

- mobiliser le système éducatif et les services publics culturels,
- associer les mouvements d'éducation populaire avec une exigence toute particulière pour les comités d'entreprise (en rendant notamment le droit à un CE accessible à tous les salarié(e)s quelle que soit la taille de leur entreprise) (1),

- renforcer des politiques publiques en direction de la création,
- garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel grâce à un financement public accru,
- assurer la pérennité de la presse, sa pluralité et son indépendance grâce à des moyens nouveaux.
- porter des exigences fortes vis-à-vis des pouvoirs économiques mais aussi vis-à-vis de l'État et des collectivités territoriales dont les budgets doivent être à la hauteur des enjeux.
- s'opposer aux extensions abusives du droit de propriété intellectuelle,
- combattre la logique de privatisation de la connaissance.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 19 : Droit à des institutions représentatives du personnel.

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

La Cgt propose

De faire du droit aux vacances pour tous un droit au même titre que celui au travail, à la santé, à l'éducation, au logement.

Développer l'accès au droit aux vacances pour tous en accordant une attention toute particulière à celles et ceux qui, pour des raisons diverses n'y ont pas accès (notamment pour des raisons de pouvoir d'achat, d'exclusion du monde du travail ou de handicap).

Veiller également à ce que l'ensemble des salariés quels que soient le type d'entreprise et leur qualification, ne se trouvent pas exclus de ce droit.

Exiger une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la famille à travers l'aide à la personne en redonnant au chèque vacances le rôle et la place qui lui étaient assignés à sa création.

Faire des comités d'entreprises et des organismes équivalents des acteurs décisifs pour le départ en vacances du plus grand nombre (1).

Permettre aux salariés des Petites et Moyennes Entreprises et Très Petites Entreprises de bénéficier de droits et prérogatives spécifiques pour qu'ils ne soient pas les oubliés des vacances.

Développer les conditions d'un tourisme alternatif comme engagement d'avenir pour :

- poser à travers la problématique des vacances en France comme à l'étranger la question du développement humain, dans la paix et en harmonie avec son environnement.
- concilier en permanence le social et l'économique en respectant les peuples.
- répondre aux besoins des salariés d'ici et d'ailleurs sur les bases d'un véritable développement durable.

(1) Voir Repères revendicatifs, fiche n° 19 : Droit à des institutions représentatives du personnel.

Ce qui existe aujourd'hui

Le droit aux congés payés.

Mais aujourd'hui le constat est qu'une famille sur deux et un enfant sur trois ne partent jamais en vacances.

L'Ancav TT (Association nationale de coordination des activités de vacances tourisme et travail) a été créée en 1985 par la Cgt et cinq fédérations (Chimie, Métallurgie, Mines et Energie, Transports, Cheminots). Elle exerce une activité nationale de coordination et d'action pour le droit aux vacances et de pérennité et de développement du tourisme social avec l'ensemble de ses adhérents.

Elle permet le développement d'un patrimoine social et mutualisé copropriété des comités d'entreprises, organismes équivalents et autres collectivités.

Elle s'appuie sur un réseau d'une trentaine d'associations territoriales de tourisme social qui rayonnent sur près de 60 départements.

La déclaration commune signée le 28 juin 2001 par l'ensemble des confédérations syndicales Cfdt, FO, Cgc, Cftc, Cgt et Unat (Union nationale des associations de tourisme) et le texte signé le 29 mars 2007 qui en est le

prolongement concret: ceux-ci expriment la volonté commune de concourir au développement de l'accès aux vacances pour tous et d'accorder une attention toute particulière à celles et ceux qui en sont exclus.

Les droits des comités d'entreprises et des organismes équivalents qui consacrent une part importante de leur subvention aux activités vacances :

- par l'aide à la personne sous la forme de contribution aux séjours, dans la plupart des cas liée au quotient familial, gage d'équité ;
- par la constitution d'un patrimoine en propre ou mutualisé permettant sur ces installations des prix inférieurs et des prestations de qualité.

Existe aussi des organismes institutionnels :

- l'Agence nationale des chèques vacances ;
- la Bourse solidarité vacances s'adressant aux populations les plus défavorisées ;
- les bons de vacances des caisses d'allocations familiales.

Les moyens pour y parvenir

Les donneurs d'ordre doivent participer par une contribution complémentaire au financement du budget des activités sociales de leurs sous-traitants.

Créer les conditions du développement et de la rénovation d'un patrimoine social et mutualisé en augmentant les aides à la pierre.

Mettre en place les dispositifs pour répondre aux attentes du plus grand nombre, notamment des plus fragiles, en

s'appuyant notamment sur les bourses de solidarité de l'agence nationale des chèques vacances, sur la Bourse Solidarité Vacances (Bsv) en coopération avec les associations humanitaires et caritatives.

Réaffirmer les missions de service public des caisses d'allocations familiales en faveur d'une politique ambitieuse d'aide aux vacances pour les familles et les enfants

Redonner aux chèques vacances les moyens de ses missions et de son projet fondateur.

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

La Cgt propose

Le droit aux pratiques sportives de son choix pour toutes et tous à tous les âges de la vie.

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

- conquérir de nouveaux droits, tant pour les salariés que pour les citoyens de notre pays et de nouveaux moyens pour rendre accessibles économiquement, culturellement et physiquement les activités physiques et sportives ;
- valoriser le sport en tant que facteur de cohésion sociale et de brassage des différentes populations par le biais du mouvement sportif associatif. Pour cela il est indispensable de donner les moyens aux structures permettant cette accessibilité au plus près du terrain ;
- développer les pratiques sportives au sein des entreprises ;
- élaborer une politique du sport destiné aux personnes en situation d'handicap ;
- harmoniser en Europe les méthodes de pratiques et les niveaux d'encadrement ;
- permettre d'apporter une aide au développement du sport au niveau mondial dans le cadre des dispositifs mis en place par les Nations unies.

Ce qui existe aujourd'hui

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 ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative.

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

- le mouvement associatif avec des salariés souvent précarisés ;
- le sport dans l'éducation nationale, parent pauvre de l'éducation ;

- le sport organisé dans les collectivités territoriales et l'éducation nationale, avec des éducateurs sportifs ayant statut de fonctionnaires territoriaux ;
- le sport pratiqué dans des structures relevant de structures commerciales (centres de remise en forme, fitness) ou autres pratiques à but lucratif (courts privés de tennis, canoë kayak, canyoning,...), ou relevant de l'agriculture comme le golf ou l'équitation ;
- le sport professionnel, organisé autour de ligues professionnelles, s'appuyant sur le côté médiatique de la pratique.

Existence d'un mouvement olympique de plus en plus prééminent, tendant à se substituer à la structure étatique, et se rapprocher ainsi de l'organisation anglo-saxonne.

Difficulté pour les salariés d'accéder facilement aux pratiques :

- aggravation des conditions de travail et horaires décalés ;
- restructuration permanente des entreprises, licenciements ;
- éloignement du domicile - lieu de travail ;

- diminution des dotations dues par les entreprises aux comités d'entreprises des différents établissements et donc abandon des équipements sportifs sur le principe de la subvention aux ayant droit et non plus aux pratiques ;
- mise en place systématique de partenariats public/privé 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'entreprises ou interentreprises.

Fixer le budget du ministère de la jeunesse et des Sports à un minimum de 1 % du budget de l'Etat.

Mettre en place un cadre de référence négocié avec les pouvoirs publics concernant la formation, les financements et le développement des pratiques dans le cadre de la territorialité et du sport en entreprise.

Développer les moyens

- la formation des cadres sportifs, professionnels ou bénévoles ;
- la formation des sportifs ;

- une convention collective du sport à un haut niveau de protection sociale pour les salariés permettant de garantir un encadrement de qualité ;
- des financements permettant une juste répartition des richesses produites par l'activité « sport » ;
- des contenus pour élargir le recrutement des participants, optimiser l'utilisation des installations, veiller à la santé des pratiquants, dégager de nouveaux moyens et conduire une activité de caractère éducatif.

Donner des contenus à la hauteur de nos ambitions

- exiger plus de démocratie, particulièrement sur la représentation du mouvement sportif dans les instances dirigeantes ;
- donner toute sa place à la formation et à l'éducation populaire en tant que facteur de transformation ;

- permettre au mouvement syndical de faire entendre sa différence par rapport aux liens sociétaux et à la défense des salariés, y compris des sportifs professionnels.

Mettre en œuvre une politique d'exonération fiscale pour les équipements, fournitures et moyens de développement sportif.

Redynamiser le sport public de haut niveau et la formation, dans le cadre des structures existantes modernisées

(Insep, Creps, Staps) et en s'affranchissant des partenariats publics/privés.

Mettre en 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.

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.

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

→ Le droit au logement doit permettre :

- L'accès pour tous au logement, le maintien dans les lieux et une accessibilité accrue pour les personnes victimes de déficit fonctionnel, quelle qu'en soit la nature.
- De lutter contre un des facteurs essentiels de l'exclusion. Cela nécessite l'arrêt immédiat des expulsions et l'interdiction des coupures d'eau, d'électricité, du chauffage dans le parc privé comme dans le parc public.
- D'accueillir et d'héberger les sans abri et de répondre aux situations d'urgence.
- Le libre choix entre la location ou l'accession à la propriété d'un logement adapté, répondant aux aspirations spécifiques des diverses catégories, en particulier des étudiants, des jeunes salariés ou demandeurs d'emploi, mais aussi des personnes âgées ou handicapées.

→ Le droit au logement doit garantir :

- 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 logement sociaux pour répondre aux besoins, qui sont de la responsabilité de l'Etat. Celui-ci doit l'assumer dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement qui garantisse l'égalité d'accès à tous et la qualité des services. Cela pose l'exigence de réorienter les choix budgétaires et les financements nouveaux en priorité pour le logement social, tout en contribuant à l'aide à l'accession sociale à la propriété.

→ C'est donc d'une autre efficacité économique et sociale, utile à tous, mais en priorité aux salariés, aux quartiers, à la ville et plus globalement au pays, qu'il s'agit.

Ce qui existe aujourd'hui

La législation, qui définit et encadre les politiques publiques du logement et de l'habitat, est marquée par trois grandes périodes de son évolution :

- 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 logement sociaux ;
- durant les trente glorieuses elle accompagne, plus qu'elle n'innove, le développement de l'offre locative sociale ;
- depuis le milieu des années 80 et le début de la crise du logement, la législation, si elle permet un certain nombre d'évolution, confirme surtout le désengagement financier de l'Etat sur le logement social (loi Sru 2000), elle marque aussi le besoin de renouvellement du parc social, mais aussi de l'urbanisme, des quartiers et des villes. Enfin la législation des deux dernières décennies renforce l'aide à l'initiative privée au détriment du parc locatif social et remet en cause le statut des offices publics Hlm pour les transformer en offices de l'habitat.

L'évolution du 1 % logement est, quant à elle, rythmée par les conventions signées avec l'Etat dont il faut noter celle de 1997 portant création de l'Union d'économie

sociale pour le logement (organisme qui fédère tout le 1 % logement) et qui « redonne la main aux partenaires sociaux » ; celle de 2002 portant création de la Foncière logement ; ou encore, celle de décembre 2006 créant la garantie des risques locatifs (Grl).

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

En France, plus de trois millions de personnes sont mal logés et 1,4 million sont demandeuses de logement social.

La crise du logement que nous vivons aujourd'hui, est d'une ampleur et d'une profondeur inégalées. Elle est le fruit d'un long processus de plusieurs décennies de désengagement régulier de l'Etat.

Il manque aujourd'hui, 900 000 logements locatifs sociaux, dont 600 000 dans le locatif social public Hlm....

Les dégâts sont visibles : accroissement régulier du nombre de demandeurs de logements et des sans abris ; envolées des prix des loyers et de l'immobilier ; flambée du foncier ; stigmatisation des populations pauvres et immigrées...

Les moyens pour y parvenir

La Cgt propose d'agir sur les trois grands piliers d'une nouvelle politique nationale de l'habitat et du logement.

La production de logements publics locatifs sociaux

- Produire en France 120 000 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'Etat.
- Supprimer les plafonds de ressources pour permettre l'accès du plus grand nombre de locataires aux Hlm.
- Relancer l'accession sociale à la propriété avec des dispositifs plus efficaces et mieux sécurisés comme le prêt social de location accession.

- Imposer la production de logements sociaux (minimum 20 %) dans les communes qui en sont dépourvus (Loi SRU art. 55).
- Libérer du foncier et céder les terrains aux bailleurs sociaux à un prix compatible à l'équilibre des opérations de production de logements sociaux.

La contribution du parc privé :

- Inciter le privé à produire des logements conventionnés sur la même base que les Hlm en contrepartie des aides fiscales accordées.
- Donner à l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (Anah) les moyens suffisants pour lutter contre les logements vétustes, insalubres et dangereux.

Dégager des financements nouveaux :

→ A caractère public :

- Réorienter l'aide à la personne vers l'aide à la pierre pour les nouvelles opérations de construction (qui produira une baisse de 30% des loyers). Rééquilibrer progressivement ces aides pour les autres logements.

Consacrer l'Apl pour les situations d'urgence ou pour les revenus modestes.

- Réorienter les avantages fiscaux dont bénéficie le privé (dispositif De Robien) en faveur du logement social.
- Revenir à un taux administré (fixé par l'Etat) du livret A, socle incontournable du financement du logement social, excluant sa banalisation.

→ A caractère privé :

Il est urgent de donner au 1% logement des moyens supplémentaires pour répondre aux besoins des salariés, et apporter sa contribution aux politiques du logement. Cela suppose d'élargir sa 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 (aujourd'hui réduit à 0,45 %).

Il convient de mettre en place un dispositif spécifique, s'inspirant du 1 % logement, pour chacune des trois fonctions publiques d'Etat.

La gestion du 1 % doit être démocratisée à tous les niveaux.

→ A l'entreprise :

Les institutions représentatives du personnel, en particulier la commission logement du CE qui doit voir ses 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 % :

Les collecteurs du 1 % (CIL) ainsi que l'Union Economique et Sociale du Logement (UESL) doivent être dirigés par les seuls partenaires sociaux dans le cadre d'une gestion paritaire conséquente excluant toute domination patronale.

Un grand service public de l'habitat et du logement :

Mettre en œuvre une politique nationale de l'habitat nécessite de replacer chaque acteur à sa place (Hlm, 1%, collectivités territoriales, caisse des dépôts ...) et de coordonner leurs interventions au service d'une politique nationale décentralisée au niveau du bassin d'habitat le plus pertinent.

Il aurait pour mission de mettre réellement en œuvre et garantir le droit au logement, et devrait veiller particulièrement à organiser :

- Une production de logements suffisante et bien répartie dans les territoires pour satisfaire tous les besoins.
- La création d'un système mutualisé public/privé de sécurisation des risques locatifs pour les bailleurs et ceux de la vie pour les locataires (maladie, accident, chômage ...) qui garantisse le maintien dans les lieux.
- Une gestion des attributions qui assure équité, transparence, diversité sociale et qui prenne en compte le rapport domicile/travail.
- Une utilisation de l'espace qui privilégie la mixité sociale à tous les niveaux.
- La mise en place d'instruments publics de régulation du foncier (Etablissement Public Foncier) aux moyens et pouvoirs élargis et la participation de tous les acteurs du logement.
- Une juste représentation des acteurs concernés (collectivités territoriales, organismes Hlm, partenaires sociaux du 1 %, Etat, locataires et leurs associations), dans les structures nationales, régionales ou locales de ce service public de l'habitat.

Fiche n° 29 : Droit aux transports

La Cgt propose

Le droit et l'accès aux transports pour tous.

- Le déplacement de personnes et de marchandises est un droit fondamental qui confère aux transports un caractère d'intérêt général ;
- il faut inscrire leur organisation dans une démarche de développement durable ;
- une politique nationale des transports doit viser à répondre aux besoins de tous ordres, elle doit être pensée en cohérence avec la politique industrielle, de l'emploi, celle du cadre de vie et de l'urbanisme.

Elle doit assurer un aménagement du territoire et un développement économique équilibré.

Cela suppose :

- un développement des transports collectifs sur tout le territoire en déterminant au cas par cas le mode le plus pertinent, notamment en ce qui concerne les critères de développement durable ;
- une amélioration de la qualité des services ;
- le droit à l'accessibilité pour tous types de déficit fonctionnel, facteur d'amélioration de la qualité de vie de toute la population ;
- une politique tarifaire qui rende l'ensemble des transports accessible à toutes et à tous ;
- un renforcement de la présence de représentants des usagers à tous les niveaux où les politiques s'élaborent ;
- la prise en charge 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.

Ce qui existe aujourd'hui

Structurant de la vie économique et sociale depuis le quartier, le niveau local, régional, jusqu'au national et européen, les transports sont facteurs de cohésion sociale et territoriale.

L'absence de tarification minimum obligatoire du transport de fret provoque dumping fiscal, social et tarifaire. Elle fait du transport une variable d'ajustement des coûts de production industrielle et facilite les délocalisations.

La concurrence entre modes de transports s'oppose à une organisation favorable au développement durable, la

maîtrise du système est laissée entre les mains des grands logisticiens multinationaux.

Sur les enjeux, il faut pointer le rôle des entreprises, les choix des donneurs d'ordre. Les questions de transport des salariés, domicile - travail, dominant mais se heurtent à la flexibilité des horaires.

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

Les moyens pour y parvenir

Cela suppose la démocratisation dans l'élaboration des choix et une véritable démarche de solidarité.

Développement du « Transport-fret », par voie ferroviaire, fluviale et par cabotage maritime ; donner à ces trois techniques un caractère de service public au regard du développement durable et de la sécurité.

Pour le transport public de voyageurs : transports régionaux, urbains, interurbains, il faut permettre des rencontres avec des usagers, des salariés, des cheminots, des

élus... pour élaborer de nouvelles propositions pour répondre aux divers besoins de transports multimodaux.

Répondre aux besoins des usagers avec des principes clairs : « égalité, Solidarité, Qualité, Sécurité ».

Imposer des exigences de qualité, de sécurité, environnementales et sociales dans les cahiers des charges et contrats de transport de délégation de service public.

Imposer l'utilisation de mécanismes de péréquation pour préserver l'égalité d'accès aux transports.

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

La Cgt propose

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

→ Outils de solidarité, de citoyenneté et de cohésion sociale

Ces derniers doivent mieux anticiper les besoins au travers d'une politique de développement, intégrant une exemplarité en matière sociale et environnementale, respectant la spécificité de chacun d'entre eux, ce qui implique de démocratiser leur accès comme leur gestion.

→ Ils doivent avoir pour objectif :

- la mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels : droit à l'éducation et à la formation, à 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 : solidarité, égalité, accessibilité à tous les usagers, péréquation tarifaire, complémentarité des activités, satisfaction de l'intérêt général ;
- à l'échelon européen, une directive cadre sur les services publics est indispensable afin de donner un véritable statut aux services d'intérêt général selon les droits fondamentaux à garantir aux citoyens.

→ La qualité du service public repose sur trois fondements :

- égalité d'accès et de traitement ;
- continuité (fonctionnement permanent du service public) ;
- adaptabilité (qui permet d'ajuster le contenu du service public avec le progrès technique et l'évolution des besoins des usagers).

→ Ainsi pour répondre aux besoins des populations, au fonctionnement de l'économie et de la société, pour s'engager dans une dynamique de développement durable, les diverses collectivités publiques doivent assurer :

- des activités afin de produire les biens et services nécessaires ;
- des actions collectives capables de faire prévaloir l'intérêt général à long terme ;
- la sécurité des biens et des personnes ;
- la participation des salariés, des usagers et de leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions des services publics.

Ce qui existe aujourd'hui

Préambule de la Constitution de 1946

« La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.

Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité ».

Le préambule de la Constitution de 1958 reprend celui de 1946, qui reste donc en vigueur.

Constitution de 1958

Article 1^{er} : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens (...) Son organisation est décentralisée ».

Déclaration universelle des Droits de l'Homme

« Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la Sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité » (...)

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration ».

Droits fondamentaux et droits sociaux fondamentaux (Oit 98) (1)

Réalité des services publics, état des lieux et attaques :

La fonction publique et le secteur public ont été fortement développés à la Libération, à peu près maintenus ensuite et à nouveau renforcés en 1981-1982 (nationalisations, statut des fonctionnaires...)

Les attaques se sont multipliées dans les années 80 et après : « ouverture du capital » et privatisations des entreprises publiques, remise en cause des fonctions sociales et économiques de l'Etat, affaiblissement du statut des fonctionnaires, fermeture de nombreux services publics « de proximité ». Parallèlement, il a été mené une offensive idéologique contre les services publics et leurs

agents, afin d'opposer les salariés du public et ceux du privé.

Une forte tentation à développer des financements en partenariat public / privé, y compris avec concessions pour l'exploitation :

Ce qui entraîne une perte de maîtrise publique et une finalité industrielle et d'organisation qui donnent priorité à des objectifs financiers en lieu et place d'une réponse aux besoins sociaux.

Ces choix de financements se focalisent de plus principalement sur des équipements ou services aptes à dégager de la rentabilité, ce qui porte atteinte à la cohésion sociale et territoriale.

La réorganisation des commissions d'organisation et de modernisation des services publics met les organisations syndicales à l'écart.

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.

(1) Voir fiche 1 : Normes sociales européennes et internationales.

Les moyens pour y parvenir

- Une politique vigoureuse de réappropriation publique et de développement des services publics doit être menée.
- Contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, la décentralisation et la déconcentration doivent permettre un développement solidaire des territoires et un traitement égal de la population. La pleine responsabilité des collectivités publiques (communes, départements, régions, état) vis-à-vis des services publics doit être garantie par les moyens correspondants afin qu'elles puissent exercer l'ensemble de leurs missions, responsabilités et compétences ;
- les services publics en réseaux (communication, transport, énergie, eau) doivent disposer d'une large autonomie de gestion dans le cadre d'orientations définies démocratiquement. Leurs conseils d'administration doivent devenir de véritables instances décisionnelles appuyées sur la transparence, la démocratie, le rôle primordial des salarié(e)s et des usagers. De même, la composition des autorités de régulation doit être élargie aux représentants des usagers et des salariés des entreprises publiques de réseaux. Cela passe aussi par le développement de coopérations des services publics entre eux, entre secteur public et secteur privé, au plan national et international ;
- la qualité du service requiert aussi l'expression des besoins des usager(ère)s de tous les services publics et le contrôle de l'utilisation des moyens publics par ceux-ci. Les organisations syndicales ont un droit général à représenter les populations salarié(e)s ;
- 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, statutaires, formés, avec des équipements modernes de communication permettant de traiter sur place les dossiers ;
- les commissions départementales des services publics doivent être de véritables lieux de concertation et offrir un rôle reconnu aux représentant(e)s des personnels et des usagers ; la commission nationale de modernisation des services publics, doit voir étendues ses prérogatives en articulation avec les commissions départementales et une composition permettant la participation des usagers et des salariés ;
- la Fonction publique doit être au service des assemblées élues, des populations et de toute la Nation, et pas seulement de leur exécutif, tout en assurant une place particulière aux citoyen(ne)s, des droits et des capacités réelles d'intervention doivent être données aux fonctionnaires ;
- la nécessité d'une seule fonction publique avec plusieurs versants (Etat, territoriale, hospitalière) et le besoin de renforcer les dispositions communes à l'ensemble des fonctionnaires dans le statut général de la fonction publique. Il est indispensable de résorber et de mettre fin à toutes les formes d'emplois précaires et non statutaires qui ont été développés. Un élargissement des droits des personnels est nécessaire ainsi qu'un rôle effectif des organismes institutionnels de concertation ;
- la mise en place de normes publiques (sociales, fiscales...) doit encadrer les conditions de concurrence, réintégrer les coûts rejetés sur la collectivité, prendre en compte les exigences d'aménagement et de développement durable du territoire, impulser la cohérence et la convergence des interventions des différents acteurs ;
- la gestion des services publics et équipements publics doit être guidée par l'efficacité sociale, environnementale et économique. Les activités exercées directement par la puissance publique ou déléguées doivent l'être sous réserve d'un cahier des charges précis et d'un contrôle public et social approprié. C'est aussi vrai pour les contrats de partenariat et autres « partenariats public-privé » ;
- concernant les appels d'offre, la passation de marchés publics et les partenariats public-privé, les comités techniques paritaires, les comités d'entreprises et Chsct, doivent pouvoir intervenir, en particulier sur les clauses sociales obligatoires à respecter.

Fiche n° 31 : Développement durable

La Cgt propose

Un droit au développement durable permettant de répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire les leurs.

- La satisfaction des besoins humains et l'épanouissement des êtres humains ;
- réponse aux enjeux environnementaux et au défi que représente la lutte contre le réchauffement climatique ;
- réponses aux enjeux de santé au travail et de qualité de vie pour les salariés et leurs familles ;
- exigence de responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

Ce qui existe aujourd'hui

En France, le ministère de l'Ecologie est aussi celui du Développement durable. De grandes enseignes en font un argument publicitaire, de grandes multinationales un instrument de marketing.

Objectifs de Kyoto de réduction des émissions de gaz à effet de serre résultant de l'activité humaine et dont la communauté scientifique est quasiment unanime à reconnaître l'impact sur le réchauffement climatique.

La loi du 30 juillet 2003 sur la prévention des risques technologiques et naturels est à compléter.

La mise en place de procédures d'autorisation adaptées, dans le cadre du règlement européen Reach (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) adopté le 13 décembre 2006 par le Parlement européen, permettra des avancées dans la connaissance et la maîtrise des substances chimiques et de leurs effets.

L'adoption par les Nations Unies du projet de normes sur la responsabilité des entreprises transnationales en matière de droits humains peut en être une étape.

Les moyens pour y parvenir

Les dimensions sociales et sociétales, environnementales, économiques sont indissociables. Le développement des solidarités entre les hommes, notamment intergénérationnelles, ainsi que spatiales et territoriales, et ce à tous les échelons, aussi bien au local qu'au régional, au

national, ou au niveau planétaire, est au centre du développement durable.

De ce fait, il est incompatible avec la persistance des inégalités, de la misère et des rapports de domination qu'entretiennent les pays développés et les grandes firmes

multinationales avec les peuples des pays du Tiers monde. Cela suppose :

- l'annulation de la dette des pays du Tiers Monde, le renforcement significatif de la coopération et de l'aide internationale au service du développement économique et social ;
- un espace mondial de solidarité et de redistribution, notamment par la mise en œuvre d'une fiscalité internationale, de nouvelles règles du commerce international permettant l'application, dans le progrès, de normes sociales et le rééquilibrage des termes de l'échange par la mise en place de mécanismes de garantie ;
- que soient tenus les engagements des Etats membres des Nations unies, dans le cadre des objectifs du millénaire, de réduire de moitié la pauvreté dans le monde d'ici à 2015 ;
- que l'accès de tous aux biens et services publics mondiaux soit reconnu comme un droit et une garantie : il en va ainsi de l'eau, de l'énergie, du transport, du médicament, des services de la santé, de l'éducation, de la culture, de l'information et de la communication. Ils doivent être soustraits aux logiques marchandes, maîtrisés et gérés au service de l'intérêt général dans le cadre du service public ;
- la paix et le désarmement ainsi que des relations internationales équilibrées constituent des conditions sine qua non du développement durable ;
- l'évaluation de l'efficacité et de la pertinence des moyens mis en œuvre tels que l'instauration d'un marché des permis d'émission de CO² doit amener à la proposition d'autres moyens alternatifs ;
- pour faire face au pillage et au gaspillage dont les énergies fossiles font l'objet et face à leur raréfaction, il faut développer des énergies propres, notamment les énergies renouvelables et l'énergie nucléaire ;
- la recherche et l'innovation dans ces domaines doivent être encouragées. En France, la création d'un grand pôle public de l'énergie intégrant l'ensemble de la filière, permettrait de développer, dans la sécurité, les moyens nécessaires, de les mettre en synergie au service de l'intérêt général et des générations futures. La création d'une agence européenne de l'énergie devrait s'inscrire dans ces objectifs ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique doit être un des leviers privilégiés dans la mise en œuvre du protocole de Kyoto ; elle doit faire l'objet d'une politique volontariste et cohérente intégrant l'ensemble des déterminants que sont les transports et la multimodalité ainsi que la perspective de nouveaux modes de propulsion (électricité, hydrogène, biocarburants), l'aménagement du territoire, l'aménagement et le chauffage urbains, les matériaux de construction, les procès de production... ;

- les pollutions d'origine industrielle ou agricole exposent d'abord, à des risques graves pour leur santé, les travailleurs qui les produisent, les manipulent ou les utilisent. Les risques industriels et technologiques, notamment sur les sites classés Seveso, doivent faire l'objet de mesures draconiennes en matière de prévention, de surveillance et de transparence ;
- il faut imposer une application stricte du principe de substitution ainsi que des mesures visant à plus de transparence et plus de démocratie dans la mise en œuvre de Reach (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) ;
- la politique de l'eau dont la France a besoin doit avoir pour objectif de répondre tout à la fois aux exigences de qualité de la ressource et aux besoins de la population, actuels et à venir. Bien vital, accessible de droit à tout être humain, l'eau doit être soustraite aux logiques de marché, sa gestion, son assainissement et sa distribution doivent faire l'objet d'une maîtrise publique ;
- la mise en œuvre, dans le cadre d'une grande loi d'orientation et de programmation d'une véritable politique publique, nationale et coordonnée, de gestion de la forêt, de prévention et de lutte contre les incendies de forêt est nécessaire ;
- la mise en place d'une filière de démantèlement des navires en fin de vie, civils et militaires, dans une dimension européenne voire mondiale, de nature à répondre à la question incontournable de la destruction des navires qui arriveront à plus ou moins longue échéance au terme de leurs services actifs. Cette filière devra être écologiquement et socialement responsable, novatrice et innovatrice, dans les domaines économiques, industriels et sociaux. Sur ce modèle, d'autres déchets industriels (matériel électronique, etc.) doivent faire l'objet de filières de traitement et de revalorisation.

Les salariés et leurs familles, les populations, sont directement concernés dans leurs conditions de vie, de travail et d'emploi par le développement durable. Avec leurs organisations syndicales, ils doivent sur cette question être reconnus comme des interlocuteurs et des acteurs majeurs, dans l'entreprise et hors de l'entreprise.

Les entreprises, en particulier les grandes firmes multinationales, ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leurs choix de gestion.

Au-delà des codes et autres chartes éthiques, qui relèvent trop souvent de l'auto proclamation et ne sont pas opposables, il faut que cette responsabilité soit explicitement reconnue et encadrée par des textes de portée juridique contraignante (1).

(1) Voir repère revendicatif fiche 32 : Responsabilité sociale des entreprises.

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

La Cgt propose

L'engagement de la responsabilité sociale des entreprises.

- Les entreprises, en particulier les grandes firmes multinationales ont des comptes à rendre sur les conséquences sociales et environnementales de leurs stratégies et de leur gestion ;
- Cette responsabilité doit être explicitement reconnue et encadrée par des textes de portée juridique contraignante.

Pour être effective, la responsabilité sociale des entreprises doit répondre à trois conditions :

- elle doit d'abord être instituée c'est-à-dire qu'un cadre légal public lui soit attribué. Les engagements volontaires, même s'ils ne sont pas à négliger, ne peuvent à eux seuls rendre les entreprises transparentes et responsables ;
- elle doit en second lieu être mise en œuvre c'est-à-dire que lui soient associés des dispositifs spécifiques comme, par exemple, la conditionnalité des subventions ou des marchés publics au travers de l'imposition de clauses sociales et environnementales ;
- elle doit enfin être contrôlée par les citoyens et les salariés partant du principe qu'aucune entreprise ne peut s'auto-proclamer socialement responsable.

Ce qui existe aujourd'hui

Loi « Nouvelles régulations économiques » de 2001

Depuis quatre ans, les différentes études annuelles menées à la demande de la Cgt, ont montré une amélioration de la prise en compte par les entreprises de leurs obligations « de rendre compte des conséquences sociales et environnementales de leurs activités ». L'année 2005 confirme cette tendance.

Cependant, il reste beaucoup à faire.

Quelques entreprises se refusent toujours à satisfaire à cette obligation. Plusieurs autres restent encore en dessous du minimum requis en matière de conformité avec

la Loi « Nouvelles régulations économiques » de 2001 et de qualité des informations fournies.

La tentation de réaliser un exercice de communication plutôt que de gagner en transparence reste encore forte parmi les directions d'entreprise, cela en dépit des améliorations relevées par l'étude. À l'exception de quatre entreprises, les salariés et leurs représentants ne sont toujours pas associés à cet exercice de transparence.

Ainsi, les Institutions représentatives du personnel ne sont pas consultées sur ces rapports : ni sur leur qualité globale ni sur la pertinence des indicateurs retenus.

Les moyens pour y parvenir

- L'amélioration de la loi « Nouvelles régulations économiques » doit porter sur cinq points :
 - la définition du périmètre d'application de la loi qui doit être celui de l'ensemble d'un groupe,
 - la mise en place de contrôles de l'application de la loi et de sanctions si nécessaire,
 - l'extension de l'application de la loi aux chaînes de sous-traitance afin d'évaluer correctement les impacts sociaux et environnementaux 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 avec la maison mère,
 - un affichage de la répartition des résultats et de l'affectation des bénéfices par domaines (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 du Comité d'Entreprise, de Groupe ou Européen, et être accompagné de son avis motivé,
 - l'obligation pour l'attribution de tout label créé en matière sociale (label social, égalité...) d'obtenir la validation de la majorité des représentants des salariés concernés.

Fiche n° 33 : Recherche et développement

La Cgt propose

Un effort considérable pour la recherche, pour contribuer au progrès des connaissances, répondre aux besoins de la société en expertise et contrôle, créer les conditions du développement.

- Porter l'effort national de recherche à 3 % du Produit intérieur brut. C'est la responsabilité de l'État, qui doit assurer le développement des services publics de recherche, notamment pour contribuer au progrès des connaissances fondamentales indépendamment d'un pilotage par la demande économique immédiate. C'est la responsabilité des entreprises, qui doivent contribuer au développement de l'emploi scientifique, non seulement pour des recherches à caractère finalisé immédiat mais aussi à horizon de long terme.
- Instaurer une obligation de financement de la recherche par les entreprises en instaurant un fond mutualisé financé par un pourcentage de la valeur ajoutée prenant en compte l'effort de recherche effectuée en interne.
- Réaliser de grands programmes de recherche et développement, associant les entreprises, les services publics de la recherche, les Universités et les grandes écoles, tant dans les domaines des sciences physiques et technologiques que dans ceux des sciences humaines et sociales.
- Intervenir pour que l'Union Européenne contribue à la réalisation de grands programmes et de grands équipements de recherche, favorisant l'esprit de coopération sur l'ensemble de son territoire.
- Accroître la reconnaissance des qualifications dans les professions de la recherche, tant dans le public que dans le privé. La recherche doit être un moment de valorisation des carrières.
- Assurer une gouvernance démocratique de la recherche, fondée sur une évaluation donnant toute sa place aux avis des conseils scientifiques, aux élus des personnels de la recherche ainsi qu'à la représentation de la société.
- Les pôles de compétitivité, dont le pilotage donne une place prépondérante au patronat, doivent être transformés en de véritables « pôles de développement des connaissances, de l'économie et de l'emploi. »
- S'opposer à la privatisation et à la marchandisation des connaissances fondamentales issues de la recherche. Notamment, la prise de brevets sur la matière vivante doit être proscrite en France, en Europe et dans le monde.

Ce qui existe aujourd'hui

Quelques dépenses en recherche et développement dans le monde (public + privé) :

	Par habitant au prix courant dollars	% du Pib
Japon	893	3,15 %
Etats Unis	978	2,60 %
Allemagne	692	2,55 %
Finlande	995	3,49 %
Suède	1 150	3,98 %
Royaume Uni	564	1,89 %
Union européenne (25 pays)	463	1,85 %
France	610	2,19 %

Source : rapport du Conseil économique et social « Croissance potentielle et développement » (séance des 23 et 24 janvier 2007).

La recherche est à un niveau insuffisant en France. L'effort national de recherche, stagne à 2,1 % du Produit intérieur brut, voire a tendance à diminuer, les moyens consacrés à la recherche ayant tendance à croître encore moins que l'ensemble de l'économie.

Les politiques de restriction budgétaires limitent le financement des organismes publics. Certes la grande mobilisation des personnels de la recherche de 2005 a conduit le gouvernement à dégager quelques moyens supplémentaires, mais leur attribution passe par des fonds dont le pilotage court-circuite les instances démocratiques d'évaluation de la recherche publique. Au bout du compte, les laboratoires des organismes publics manquent cruellement de moyens.

Les entreprises françaises, en dehors de quelques grands groupes, se caractérisent par un effort de recherche et développement faible par rapport à d'autres pays. L'emploi scientifique, dont la gestion est par nature de long terme, est considéré comme une charge rigide qui nuit à la flexibilité de la gestion. Il est dévalorisé au regard des professions productives et surtout financières.

Les atouts industriels dont s'est dotée la France résultent de grands programmes (Aérospatial, nucléaire civil, Tgv) qui se sont appuyés sur la coopération de services publics forts et de l'industrie. Aujourd'hui la notion de grands programmes est contestée au nom des théories libérales qui prônent le non interventionnisme de l'Etat. La privatisation des services publics (France-Télécom,

Edf, Gdf) conduit à une réduction drastique des potentiels de recherche et développement qu'ils avaient constitués depuis la Libération, au nom de ce qu'ils n'ont plus vocation à assurer la recherche de la nation, mais seulement celle de l'entreprise dans un monde concurrentiel.

L'absence d'une politique de recherche ambitieuse et le renoncement à conduire une politique industrielle forment un tout qui entretient le déclin des capacités industrielles du pays et nuit à la mise en 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.

Les carrières des personnels de la recherche, tant dans le public que dans le privé, sont dévalorisées, même si les luttes de ces dernières années ont conduit à une légère amélioration du statut des doctorants et post-doctorants. Les grandes écoles d'ingénieurs négligent par ailleurs trop souvent les formations par la recherche, alors qu'elles disposent de laboratoires de renom. Cette dévalorisation et ce désintérêt conduisent les jeunes ingénieurs à délaisser les métiers de la recherche, ce qui constitue un gaspillage des formations dans notre pays, dont la qualité est pourtant reconnue au plan mondial.

Les moyens pour y parvenir

- Intervenir dans les rapports entre la recherche et son environnement local : il est nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires.
- Augmenter substantielle le financement de la recherche fondamentale publique et l'effort de recherche de l'industrie privée.
- Mettre en place de comités de suivi chargés de faire le bilan régulier des pôles de compétitivité et d'engager les actions nécessaires (contrôle des fonds, impact sur l'emploi, garanties collectives).
- Faire la transparence et faire participer des représentants des salariés à tous les niveaux de décision (instances de gouvernance, conseils scientifiques, commission d'évaluation).
- Revaloriser les salaires, les carrières et les statuts des personnels du secteur pour permettre de réorienter les jeunes vers des carrières scientifiques longues, et mettre un terme à la fuite des cerveaux.
- Mettre en place un droit d'intervention des salariés et de leurs organisations syndicales sur les décisions stratégiques de leur entreprise, en matière de recherche et développement (question décisive à moyen et long terme pour le devenir de l'entreprise).

Fiche n° 34 : Fiscalité

La Cgt propose

Un système fiscal solidaire, plus juste et plus efficace

- 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 ;
- réforme allant dans le sens d'une plus grande progressivité, permettant d'envisager la baisse de la fiscalité indirecte ;
- renforcer l'impôt sur la fortune ;
- l'impôt sur les sociétés doit devenir un outil tourné vers l'efficacité économique et la justice sociale. Il doit inciter les entreprises à accroître l'investissement productif, à investir massivement dans la formation et la recherche ;
- mettre à plat les « dépenses fiscales », ou les « niches fiscales », c'est-à-dire les dispositifs permettant aux contribuables, et notamment aux plus fortunés qui peuvent s'offrir des services des avocats d'affaires, d'échapper à l'impôt ;
- réduire le taux de la Tva, notamment sur les produits de première nécessité. La Tva est un impôt injuste acquitté par tous les contribuables indépendamment de leur niveau de revenu et de leur capacité contributive ;
- réformer la fiscalité locale. Une réforme qui vise quatre objectifs principaux : diminuer les charges sur les ménages à faible revenu ; réduire les inégalités territoriales ; rendre les entreprises plus responsables vis-à-vis de leurs lieux d'implantation ; donner aux collectivités les moyens financiers pérennes ;
- harmoniser la fiscalité des pays européens. Cette harmonisation, tant des taux que des bases de calcul de la fiscalité, en particulier pour l'impôt sur les sociétés et sur les revenus financiers, est une condition indispensable à la construction d'un modèle social européen garantissant le développement économique et le progrès social pour l'ensemble des salariés européens.

Ce qui existe aujourd'hui

La fiscalité est un puissant moyen de réduire l'injustice sociale, de générer des ressources pour financer des investissements de long terme et de répondre aux besoins sociaux et économiques du présent et du futur. 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.

Les dépenses publiques, financées notamment à partir des recettes fiscales, servent aussi les entreprises. Ces dépenses ne peuvent pas être assumées uniquement par les personnes physiques. C'est la raison pour laquelle il faut être aussi attentif à la fiscalité des entreprises.

Aujourd'hui, 80 % des ressources publiques proviennent de taxes, d'impôts ou de cotisations qui reposent sur les revenus du travail. Seule, une minorité de ces prélèvements sont progressifs. Les autres sont injustes car ils ne tiennent pas compte des possibilités financières des contribuables.

Les mesures fiscales de la loi de Finances 2007 sont socialement injustes et économiquement inefficaces. Elles profitent aux détenteurs de capitaux et aux hauts revenus. Par divers mécanismes, elles conduisent à un report des charges sur les ménages, notamment les moins fortunés, et diminuent la progressivité de l'impôt. La dérive est accentuée par le fait que les transferts aux collectivités locales de nombreuses compétences étatiques sont opérés sans contreparties financières, provoquant un alourdissement de la fiscalité locale aux dépens des ménages les plus modestes.

S'agissant de l'impôt sur le revenu, le gouvernement envisage un mécanisme de retenue à la source par l'employeur. Si ce mécanisme était mis en place, il serait coûteux pour la collectivité et donnerait à l'employeur des informations personnelles sur les salariés. De plus, il pourrait aboutir à la fusion de l'impôt sur le revenu et de la Csg.

Les moyens pour y parvenir

- Le principe de la progressivité de l'impôt doit être maintenu et renforcé. Ceci veut dire que le niveau de contribution doit augmenter plus que proportionnellement en comparaison au niveau du revenu des contribuables ;
- supprimer le « bouclier fiscal » qui fixe un plafond pour le montant de l'impôt sur le revenu et les impôts locaux payés par les contribuables les plus fortunés ;
- les « niches fiscales » doivent correspondre à des politiques publiques de redistribution sociale ou d'incitations d'activités économiques. Toutes les dépenses fiscales non chiffrées doivent être supprimées.

S'agissant de la fiscalité locale

- D'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 ;
- de réviser la valeur locative foncière et moduler la taxe d'habitation en tenant compte des revenus déclarés avant toute exonération ;

- de moduler les taux de la taxe foncière sur les propriétés bâties en tenant compte de l'usage qui est fait de la propriété ;
- de transformer la taxe professionnelle en un impôt pour l'emploi et le développement solidaire des territoires. Il s'agit de tenir compte de la masse salariale et également des équipements utilisés dans la production ; il s'agit aussi de tenir compte des avoirs financiers des entreprises.

À l'échelon européen et international

- Nécessité de dégager les moyens de financement nécessaire à la construction de l'Union européenne élargie qui passe par la lutte contre le dumping fiscal, les paradis fiscaux et les zones franches d'imposition ;
- harmonisation de la fiscalité environnementale au niveau national, européen et international ;
- promouvoir en Europe et au niveau international un dispositif de taxation des mouvements financiers spéculatifs.

Fiche n° 35 : Pôle financier public

La Cgt propose

Un pôle financier public au service de l'intérêt général.

- Ce pôle financier public serait constitué à partir de la mise en réseau d'un ensemble d'institutions financières de statut public, coopératif exerçant des missions d'intérêt général ;
- il serait constitué à partir des institutions suivantes : Banque de France, Caisse des dépôts et consignations, Oseo (résultant de la fusion de la Banque de développement des Pme et de l'Agence nationale pour la valorisation de la recherche), le Crédit Foncier, l'Agence française de développement, Ubi-France (ex Centre français du commerce extérieur), les Caisses d'épargne. La Banque postale pourrait également faire partie de ce pôle financier public.

Ce pôle financier public interviendrait notamment dans les domaines suivants :

- soutien au développement des Pme et du tissu économique local ;
- financement du logement social (logement locatif social et accession sociale à la propriété) ;
- politique de la ville ;
- infrastructures de transports ;
- politique industrielle ;
- aide à l'innovation...

Il serait placé sous contrôle public et social (Parlement, élus locaux, organisations syndicales, acteurs de la société civile).

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 et de ses filiales, et des anciennes institutions financières spécialisées (Crédit foncier, Bdpme, Agence française de développement...).

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 : le Crédit national et la Bfce, fusionnés dans Natexis racheté ensuite par les Banques populaires, le Crédit local de France devenu Dexia en fusionnant avec le Crédit communal de Belgique, le Comptoir des entrepreneurs regroupé avec la Banque La Hénin dans Enténial, racheté depuis par le Crédit foncier...

De leur côté, les Caisses d'épargne ont été dotées en 1999 d'un statut coopératif mais la loi leur a maintenu une mission d'intérêt général : elles doivent affecter une fraction de leur résultat à des actions d'intérêt social (dividende social). Leur statut risque toutefois d'évoluer très

fortement à la suite de leur rapprochement avec les Banques populaires, concrétisé par la création de Natixis, fusion de Natexis et d'Ixis (filiale des Caisses d'Épargne mais ancienne banque d'investissement de la Caisse des dépôts et consignation. Indirectement cotées en Bourse, les Caisses d'Épargne s'inscrivent désormais dans une logique de rentabilité financière, comme en témoigne leur volonté d'associer le Crédit foncier au promoteur Nexity. Actuellement, hormis la Banque de France, seuls restent publics la Caisse des dépôts et consignations, Oséo (regroupement de la Bdpme, de l'Anvar et de la Sofaris), UbiFrance (Agence française pour le développement international des entreprises) et la Banque postale, née d'une filialisation des services financiers de La Poste. Principal établissement à statut public, la Caisse des dépôts et consignations a toutefois perdu une partie de son poids financier du fait de la cession de certaines filiales. Elle a notamment été fortement fragilisée par l'opération Natixis qui l'a privé de sa salle des marchés et de l'essentiel de ses filiales de banque de marché et d'investissement.

Il faut enfin noter que les principales banques ont engagé une action à Bruxelles pour obtenir la banalisation du livret A, c'est-à-dire sa distribution par l'ensemble des réseaux bancaires. Si cette action aboutissait, elle déstabiliserait fortement les circuits actuels et limiterait les financements disponibles pour le logement social notamment.

Les moyens pour y parvenir

La question du financement est cruciale pour un autre type de croissance au service du plein-emploi solidaire.

Le pôle financier public pourrait jouer un rôle important au service de ces objectifs :

- en répondant à des besoins sociaux fondamentaux comme le logement ;
- en finançant des grands projets d'infrastructures ; par exemple dans le domaine des transports terrestres ;
- en permettant de financer la relance de la politique industrielle ;

- en présentant une alternative publique à des montages financiers comme les Lbo (Leverage Buy Out) qui peuvent permettre la prise de contrôle d'une entreprise dans un but spéculatif.

La caisse de dépôts et des consignations pourrait apporter immédiatement au moins 65 milliards d'euros au financement de projets d'intérêt général.

Il convient de souligner que cette proposition est complémentaire avec celle de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires (1).

INDEX ALPHABETIQUE

Les numéros des fiches sont indiqués :

- en orange : clé principale,
- en bleu : clé annexe.

A

Afpa - Anpe	6 18
Aides publiques - Allègements - exonérations	5 6 - 28 - 33
Aménagement du territoire	30 - 31 29
Annualisation des salaires, du temps de travail - Modulation	10 - 15 16
Apprentissage - Alternance	13 - 14 11

C

Carrière (déroulement) - Promotion	7 - 10 4 - 9 - 12 - 13 - 18 - 22 - 33
Chômeurs - Chômage (privé d'emploi, demandeur d'emploi)	5 - 24 9 - 11 - 20
Complémentaire - Prévoyance	20 - 21 - 22 7 - 16
Conditions de travail - Hygiène - Sécurité - Chsct - Médecine du travail	8 - 21 4 - 19 - 24 - 30 - 31
Conseiller (du salarié)	17
Constitution - constitutionnel	1 - 30 16
Consultation	7 - 16 - 17 21 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33
Contrats à durée indéterminée - à temps plein - à durée déterminée - intérimaire - à temps partiel - Cne - contrats aidés	7 4 - 5 - 6 - 14 - 16 - 24`
Contrôle - expertise - évaluation - transparence	1 - 5 - 19 - 20 - 30 - 31 - 32 - 33 3 - 4 - 6 - 21 - 28
Coopération	2 5 - 31 - 33
Croissance	5 - 10 - 11

D	Culture	25 13 - 30 - 31
	Décentralisation - Déconcentration	30
	Défense - défenseur (juridique)	17
	Démocratie - Démocratie sociale	16 - 17 - 20 - 30 - 31 2 - 7 - 14 - 18 - 19 - 21 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33
	Dérogação - dérogação	16 14
	Développement - Développement durable	7 - 31 2 - 5 - 9 - 11 - 26 - 29 - 30 - 32
	Dignité	1 - 5 - 17 22
	Directives -règlement - convention- résolution - charte	1 - 2 - 3 - 16 - 30 - 31 4 - 11 - 21
	Discrimination - non discrimination	1 - 3 13 - 15 - 17 - 18 - 21
	Donneurs d'ordre - sous-traitants	8 5 - 6 - 7 - 16- 19 - 26 - 29 - 30 - 32
	<u>Droit et liberté</u> des salariés :d'information, d'intervention, d'expression, droit de refus, d'être électeur, éligible, etc.	8 - 16 - 17 - 18 - 19 5 - 6 - 9 - 14 - 20 - 32 - 33
	<u>Droit et liberté</u> de se syndiquer	8 - 9 - 16 - 17 - 18
	<u>Droit et liberté</u> de l'organisation syndicale	8 - 9 - 16 - 18 - 19 6 - 14 - 17 - 20 - 30 - 31 - 35
	<u>Droit à</u> des institutions représentatives du personnel (Irp), des élus mandatés (DP, CE, Cce, comité de groupe, comité d'entreprise européen, conseil d'administration et de surveillance)	8 - 9 - 19 5 - 6 - 10 - 14 - 17 - 25 - 26 - 27 - 30 - 32 - 33
	Droits individuels - droits collectifs	3 - 7 2 - 9 - 14 - 16 - 17 - 18
	Droits fondamentaux - normes internationales	1 - 3 - 4 - 7 - 17 - 18 - 21 - 29 - 30 - 31
	E	Éducation - École - Éducation permanente - Scolarité
Égalité - égalité d'accès, de traitement		3 - 4 - 8 - 20 2 - 5 - 10 - 13 - 17 - 21 - 26 - 28 - 29 - 30 - 31

	Élections (professionnelles)	16 - 17 - 18 - 19
	Emploi - Plein emploi - embauche - maison de l'emploi	5 - 6 - 7 1 - 3 - 4 - 8 - 13 - 14 - 15 - 18 - 19 - 24 - 30 - 32
	Europe - Union européenne	1 5 - 7 - 8 - 11 - 15 - 16 - 19 - 21 - 27 - 30 - 31 - 33 - 34
F	Famille	20 - 23 4 - 10 - 21 - 22 - 26 - 31
	Femmes - Égalité Femmes / hommes	4 5 - 14 - 21 - 22 - 23
	Financement (protection sociale, fonds pour l'emploi, formation, chômage, etc.)	5 - 7 - 14 - 20 - 24 - 28 - 33 21 - 22 - 23 - 25 - 34 - 35
	Fiscalité	34 5 - 18 - 23 - 28 - 31
	Formation professionnelle initiale et continue - éducation permanente	13 - 14 4 - 6 - 7 - 8 - 9 - 12 - 15 - 16 - 19 - 24 - 30 - 33 - 34
	Formation syndicale	14 - 18
G	Garanties collectives (collectivement)	7 - 16 6 - 9
	Grève (droit de grève)	1 - 17 7
	Grossesse - lvg - Contraception - procréation assistée	21
H	Handicap - Déficit fonctionnel - dépendance - autonomie	21 3 - 6 - 13 - 14 - 20 - 22 - 23 - 26 - 27 - 28 - 29
	Harcèlement (violences, violences sexuelles)	4 - 17
	Heures supplémentaires	15 9 - 10 - 16
	Hiérarchie des normes - ordre public social - principe de faveur	7 - 16 14
I	Indemnisation du chômage	20 - 24 6 - 9 - 10 - 18 - 25
	Indexation (indice)	10 22 - 23

	Individualisation - intéressement - participation - épargne salariale	10
	Industrie - politique, développement, emploi industriel	5 29 - 33 - 35
	Inspection du travail	17 9 - 19
	International - mondial - transnational - mondialisation	1 - 2 - 19 - 31 5 - 11 - 16 - 21 - 32 - 33- 34
J	Justice - action en justice - juge - Prud'hommes	3 - 7 - 17 2 - 30
L	Licenciement(suppression d'emploi, de postes)	6 5 - 24
	Logement	28 9 -30 - 35
	Lois - législatif - droit - Code du Travail - décrets, etc.	3 - 7 - 16 - 32 10 - 11 - 14 - 19 - 21 - 25 - 28 - 31
M	Maternité	21 4 - 15 - 22
	Médicament	21 31
	Mixité	4 - 13
N	Négociations - conventions collectives - accords - garanties collectives, etc..	1 - 7 - 16 3 - 4 - 6 - 9 - 10 - 12 - 14 - 15 - 17 - 19 - 21
	Niveau de vie	10
O	Obligations de l'employeur	16 4 - 6 - 10 - 11 - 12 - 14 - 15 - 20 - 32
	Opposable (droit)	7 8
P	Paix et sécurité	2 - 31
	Pauvreté - misère	1 - 2 - 23 - 31
	Pluri compétence	12
	Pme - Tpe - rapport grandes et petites entreprises	5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 14 - 16 - 17 - 18 - 19 - 26 - 35

	Pôle de compétitivité	5 - 33
	Pôle financier public	35 7
	Pouvoir d'achat	10 11 - 24 - 26
	Prévention	2 - 20 - 21 - 31
	Protection sociale	20 1 - 7 - 9 - 15 - 19
Q	Qualification - compétence - expérience - reconnaissance - certification (grilles de classifications et de salaires)	10 - 11 - 12 4 - 5 - 7 - 9 - 13 - 14 - 16 - 24 - 33
R	Recherche - développement - innovation	33 5 - 13 - 21 - 25 - 27 - 31 - 34 - 35
	Reclassement	6 - 24
	Recours suspensif	6 - 17 - 19
	Réforme (institutions internationales)	1 - 2
	Rémunération	10 8 - 9 - 14 - 15 - 21 - 22 - 24
	Réparation	21
	Représentativité	16 17 - 19 - 20
	Responsabilité des entreprises	5 - 8 - 31 - 32 1 - 6 - 34
	Retraite - retraité(e)s	20 - 22 4 - 7 - 10 - 11 - 16
S	Saisonnalité (saisonniers) pluriactifs	9
	Sanction - contrainte - contraignant	1 - 3 - 4 - 5 - 8 - 14 - 21 - 31 - 32
	Salaire - rémunération - traitement - salaires minima (salaire direct, salaire socialisé) - Smic	10 - 11 - 12 1 - 7 - 8 - 14 - 16 - 19 - 22 - 24
	Santé - soins - santé au travail	20 - 21 3 - 4 - 7 - 8 - 9 - 10 - 15 - 16 - 22 - 30 - 31
	Sécurité sociale	20 10 - 21
	Sécurité sociale professionnelle	6 1 - 9

Services publics - intervention publique	7 - 30 - 31 6 - 13 - 14 - 21 - 23 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33 - 35
Solidarité (solidaire)	5 - 20 - 30 - 31 7 - 21 - 22 - 23 - 29 - 34
Sport - pratiques sportives	27 13
Statut du travail salarié	7 5 - 6 - 9
Subordination (lien de)	7

T

Temps de travail : réduction - organisation - aménagement - annualisation - modulation - temps de repos - congés, etc.	15 7 - 8 - 14 - 17 - 18 - 24
Temps partiel	7 - 15 4 - 10 - 11 - 14 - 24
Temps sociaux (vie privée, ...)	4 - 15 7
Territoire - territorialité - bassin d'emploi, de vie - localité - département - région	30 5 - 6 - 9 - 13 - 16 - 19 - 21 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33 - 34 - 35
Transférable - transférabilité (des droits)	7 14
Transports	29 9 - 30 - 31 - 35
Travail : contenu - conditions - organisation - travaux pénibles, dangereux, insalubres	5 - 7 - 15 4 - 12 - 19 - 22
Travail décent	1 30
Travail posté, de nuit, du dimanche	15

V

Vacances	26
Validation des acquis de l'expérience (Vae)	12 - 14 6 - 7 - 24

INDEX ALPHABETIQUE

Les numéros des fiches sont indiqués :

- en orange : clé principale,
- en bleu : clé annexe.

A

Afpa - Anpe	6 18
Aides publiques - Allègements - exonérations	5 6 - 28 - 33
Aménagement du territoire	30 - 31 29
Annualisation des salaires, du temps de travail - Modulation	10 - 15 16
Apprentissage - Alternance	13 - 14 11

C

Carrière (déroulement) - Promotion	7 - 10 4 - 9 - 12 - 13 - 18 - 22 - 33
Chômeurs - Chômage (privé d'emploi, demandeur d'emploi)	5 - 24 9 - 11 - 20
Complémentaire - Prévoyance	20 - 21 - 22 7 - 16
Conditions de travail - Hygiène - Sécurité - Chsct - Médecine du travail	8 - 21 4 - 19 - 24 - 30 - 31
Conseiller (du salarié)	17
Constitution - constitutionnel	1 - 30 16
Consultation	7 - 16 - 17 21 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33
Contrats à durée indéterminée - à temps plein - à durée déterminée - intérimaire - à temps partiel - Cne - contrats aidés	7 4 - 5 - 6 - 14 - 16 - 24
Contrôle - expertise - évaluation - transparence	1 - 5 - 19 - 20 - 30 - 31 - 32 - 33 3 - 4 - 6 - 21 - 28
Coopération	2 5 - 31 - 33
Croissance	5 - 10 - 11

D	Culture	25 13 - 30 - 31
	Décentralisation - Déconcentration	30
	Défense - défenseur (juridique)	17
	Démocratie - Démocratie sociale	16 - 17 - 20 - 30 - 31 2 - 7 - 14 - 18 - 19 - 21 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33
	Dérogação - dérogação	16 14
	Développement - Développement durable	7 - 31 2 - 5 - 9 - 11 - 26 - 29 - 30 - 32
	Dignité	1 - 5 - 17 22
	Directives -règlement - convention- résolution - charte	1 - 2 - 3 - 16 - 30 - 31 4 - 11 - 21
	Discrimination - non discrimination	1 - 3 13 - 15 - 17 - 18 - 21
	Donneurs d'ordre - sous-traitants	8 5 - 6 - 7 - 16- 19 - 26 - 29 - 30 - 32
	<u>Droit et liberté</u> des salariés :d'information, d'intervention, d'expression, droit de refus, d'être électeur, éligible, etc.	8 - 16 - 17 - 18 - 19 5 - 6 - 9 - 14 - 20 - 32 - 33
	<u>Droit et liberté</u> de se syndiquer	8 - 9 - 16 - 17 - 18
	<u>Droit et liberté</u> de l'organisation syndicale	8 - 9 - 16 - 18 - 19 6 - 14 - 17 - 20 - 30 - 31 - 35
	<u>Droit à</u> des institutions représentatives du personnel (Irp), des élus mandatés (DP, CE, Cce, comité de groupe, comité d'entreprise européen, conseil d'administration et de surveillance)	8 - 9 - 19 5 - 6 - 10 - 14 - 17 - 25 - 26 - 27 - 30 - 32 - 33
	Droits individuels - droits collectifs	3 - 7 2 - 9 - 14 - 16 - 17 - 18
	Droits fondamentaux - normes internationales	1 - 3 - 4 - 7 - 17 - 18 - 21 - 29 - 30 - 31
	E	Éducation - École - Éducation permanente - Scolarité
Égalité - égalité d'accès, de traitement		3 - 4 - 8 - 20 2 - 5 - 10 - 13 - 17 - 21 - 26 - 28 - 29 - 30 - 31

	Élections (professionnelles)	16 - 17 - 18 - 19
	Emploi - Plein emploi - embauche - maison de l'emploi	5 - 6 - 7 1 - 3 - 4 - 8 - 13 - 14 - 15 - 18 - 19 - 24 - 30 - 32
	Europe - Union européenne	1 5 - 7 - 8 - 11 - 15 - 16 - 19 - 21 - 27 - 30 - 31 - 33 - 34
F	Famille	20 - 23 4 - 10 - 21 - 22 - 26 - 31
	Femmes - Égalité Femmes / hommes	4 5 - 14 - 21 - 22 - 23
	Financement (protection sociale, fonds pour l'emploi, formation, chômage, etc.)	5 - 7 - 14 - 20 - 24 - 28 - 33 21 - 22 - 23 - 25 - 34 - 35
	Fiscalité	34 5 - 18 - 23 - 28 - 31
	Formation professionnelle initiale et continue - éducation permanente	13 - 14 4 - 6 - 7 - 8 - 9 - 12 - 15 - 16 - 19 - 24 - 30 - 33 - 34
	Formation syndicale	14 - 18
G	Garanties collectives (collectivement)	7 - 16 6 - 9
	Grève (droit de grève)	1 - 17 7
	Grossesse - lvg - Contraception - procréation assistée	21
H	Handicap - Déficit fonctionnel - dépendance - autonomie	21 3 - 6 - 13 - 14 - 20 - 22 - 23 - 26 - 27 - 28 - 29
	Harcèlement (violences, violences sexuelles)	4 - 17
	Heures supplémentaires	15 9 - 10 - 16
	Hiérarchie des normes - ordre public social - principe de faveur	7 - 16 14
I	Indemnisation du chômage	20 - 24 6 - 9 - 10 - 18 - 25
	Indexation (indice)	10 22 - 23

	Individualisation - intéressement - participation - épargne salariale	10
	Industrie - politique, développement, emploi industriel	5 29 - 33 - 35
	Inspection du travail	17 9 - 19
	International - mondial - transnational - mondialisation	1 - 2 - 19 - 31 5 - 11 - 16 - 21 - 32 - 33- 34
J	Justice - action en justice - juge - Prud'hommes	3 - 7 - 17 2 - 30
L	Licenciement(suppression d'emploi, de postes)	6 5 - 24
	Logement	28 9 -30 - 35
	Lois - législatif - droit - Code du Travail - décrets, etc.	3 - 7 - 16 - 32 10 - 11 - 14 - 19 - 21 - 25 - 28 - 31
M	Maternité	21 4 - 15 - 22
	Médicament	21 31
	Mixité	4 - 13
N	Négociations - conventions collectives - accords - garanties collectives, etc..	1 - 7 - 16 3 - 4 - 6 - 9 - 10 - 12 - 14 - 15 - 17 - 19 - 21
	Niveau de vie	10
O	Obligations de l'employeur	16 4 - 6 - 10 - 11 - 12 - 14 - 15 - 20 - 32
	Opposable (droit)	7 8
P	Paix et sécurité	2 - 31
	Pauvreté - misère	1 - 2 - 23 - 31
	Pluri compétence	12
	Pme - Tpe - rapport grandes et petites entreprises	5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 14 - 16 - 17 - 18 - 19 - 26 - 35

	Pôle de compétitivité	5 - 33
	Pôle financier public	35 7
	Pouvoir d'achat	10 11 - 24 - 26
	Prévention	2 - 20 - 21 - 31
	Protection sociale	20 1 - 7 - 9 - 15 - 19
Q	Qualification - compétence - expérience - reconnaissance - certification (grilles de classifications et de salaires)	10 - 11 - 12 4 - 5 - 7 - 9 - 13 - 14 - 16 - 24 - 33
R	Recherche - développement - innovation	33 5 - 13 - 21 - 25 - 27 - 31 - 34 - 35
	Reclassement	6 - 24
	Recours suspensif	6 - 17 - 19
	Réforme (institutions internationales)	1 - 2
	Rémunération	10 8 - 9 - 14 - 15 - 21 - 22 - 24
	Réparation	21
	Représentativité	16 17 - 19 - 20
	Responsabilité des entreprises	5 - 8 - 31 - 32 1 - 6 - 34
	Retraite - retraité(e)s	20 - 22 4 - 7 - 10 - 11 - 16
S	Saisonnalité (saisonniers) pluriactifs	9
	Sanction - contrainte - contraignant	1 - 3 - 4 - 5 - 8 - 14 - 21 - 31 - 32
	Salaire - rémunération - traitement - salaires minima (salaire direct, salaire socialisé) - Smic	10 - 11 - 12 1 - 7 - 8 - 14 - 16 - 19 - 22 - 24
	Santé - soins - santé au travail	20 - 21 3 - 4 - 7 - 8 - 9 - 10 - 15 - 16 - 22 - 30 - 31
	Sécurité sociale	20 10 - 21
	Sécurité sociale professionnelle	6 1 - 9

Services publics - intervention publique	7 - 30 - 31 6 - 13 - 14 - 21 - 23 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33 - 35
Solidarité (solidaire)	5 - 20 - 30 - 31 7 - 21 - 22 - 23 - 29 - 34
Sport - pratiques sportives	27 13
Statut du travail salarié	7 5 - 6 - 9
Subordination (lien de)	7

T

Temps de travail : réduction - organisation - aménagement - annualisation - modulation - temps de repos - congés, etc.	15 7 - 8 - 14 - 17 - 18 - 24
Temps partiel	7 - 15 4 - 10 - 11 - 14 - 24
Temps sociaux (vie privée, ...)	4 - 15 7
Territoire - territorialité - bassin d'emploi, de vie - localité - département - région	30 5 - 6 - 9 - 13 - 16 - 19 - 21 - 25 - 27 - 28 - 29 - 33 - 34 - 35
Transférable - transférabilité (des droits)	7 14
Transports	29 9 - 30 - 31 - 35
Travail : contenu - conditions - organisation - travaux pénibles, dangereux, insalubres	5 - 7 - 15 4 - 12 - 19 - 22
Travail décent	1 30
Travail posté, de nuit, du dimanche	15

V

Vacances	26
Validation des acquis de l'expérience (Vae)	12 - 14 6 - 7 - 24