

N° 21 – Février 2016

Organe officiel de l'UD CGT de Vendée

16 Bd Louis Blanc – BP 227 - 85006 LA ROCHE SUR YON Cedex
tel. 02 51 62 66 22 courriel : la.cgt.85@gmail.com

CONSULTATION NATIONALE DES SALARIÉ(E)S

Donner la possibilité aux salariés de s'exprimer, tant sur les propositions de la CGT que sur leur implication dans les mobilisations, s'inscrit dans notre démarche et notre conception du rapport au salariat.

Le monde du travail dans son ensemble est touché : fermetures d'entreprises, plans sociaux, chômage partiel sont devenus le quotidien de dizaines de milliers de salarié-e-s.

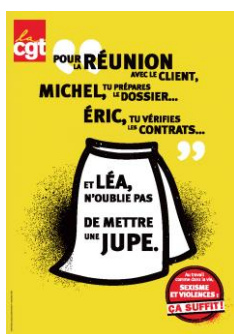
La radicalisation du MEDEF, avec un gouvernement très à l'écoute, fait que nous assistons à une dégradation de la qualité de vie de l'ensemble des salarié-e-s, quel que soit le secteur d'activité, privé ou public, salarié-e-s à statut, privé-e-s d'emploi ou retraité-e-s.

Nous le savons, seul le rapport de force peut inverser la donne. Tel est le sens de notre consultation des salarié-e-s et de notre proposition d'actions interprofessionnelles dans la 2^{ème} quinzaine de mars.

Si chaque syndiqué(e) consulte à minima 1 salarié(e) de son entreprise, c'est dans le meilleur des cas 3 200 salarié(e)s vendéens qui auront été consulté(e)s !

Plus qu'hier encore, les salarié(e)s doivent faire entendre leurs voix, être uni(e)s pour être plus fort(e)s, pour gagner de nouveaux droits.

**RETOUR DES CONSULTATIONS AUPRÈS DE
L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE VENDÉE,
pour LE VENDREDI 25 MARS 2016 AU PLUS TARD.**



TRAVAIL - VIE

ENSEMBLE, PRENONS NOS AFFAIRES EN MAINS, NE LAISSONS PERSONNE DECIDER A NOTRE PLACE !

Le patronat fait le choix de l'archaïsme en favorisant le capital au détriment des salariés, la CGT a choisi la voie de la modernité en privilégiant résolument le progrès social. Pour une autre répartition des richesses et mieux répondre aux besoins, pour plus d'égalité et de solidarité, la CGT fait des propositions, qu'en pensez-vous ?

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE NÉCESSITÉ POUR LES SALARIÉ(E)S ET POUR L'ÉCONOMIE

Pourquoi augmenter les salaires ?

Le salaire doit permettre l'épanouissement de chacun et chacune, de satisfaire ses besoins pour une vie décente (logement, alimentation, énergie, eau, mobilité, accès à la culture, etc.).

Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences. L'égalité salariale, « à travail égal, salaire égal », est un principe majeur et c'est en particulier le cas entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, la pauvreté touche 9 millions de personnes dont 2 millions travaillent et vivent avec moins de 987€ /mois ; 2 millions de personnes percevant le RSA socle doivent survivre avec 510 euros par mois ; le chômage atteint des sommets avec presque 6,5 millions de demandeurs d'emploi ; le pouvoir d'achat régresse.

Augmenter les salaires, c'est créer de la demande qui, en lien avec une politique de réindustrialisation et de développement des services, engagera notre pays vers une sortie de la crise, engageant des créations d'emplois.

Augmenter les salaires c'est possible ?

Notre pays est riche (PIB H 2 600 milliards €) mais les inégalités ne cessent de s'aggraver.

Les dividendes des entreprises du CAC 40 progressent de 60 % en 5 ans (35,3 milliards € en 2009 – 56 milliards € en 2014). Les dividendes sont supérieurs à l'investissement et ils ne créent aucun emploi.

Les patrimoines suivent la même courbe : 67 milliardaires en 2014 contre 55 en 2013 et plus 15 % en un an pour les 500 premiers patrimoines professionnels avec un montant total de 390 milliards d'€.

Des mesures comme réorienter les aides aux entreprises, lutter contre l'évasion et la fraude fiscales, avoir une véritable réforme fiscale, permettraient d'augmenter les salaires et de créer des emplois.

La CGT propose notamment :

- **Un salaire de base (sans diplôme) minimum au niveau du Smic à 1 700 euros brut** pour la durée légale du travail en vigueur, dans le privé et la fonction publique, sans qu'un minimum de branche ne lui soit inférieur.
- **Des salaires minima dans tous les pays**, une convergence par le haut, l'application des droits nationaux pour les travailleurs migrants et une lutte contre le travail illégal afin de lutter contre le dumping social.
- **Des augmentations régulières du salaire de base** et des compléments de salaire.
- **La reconstruction des grilles de salaires garanties sur la base minimale :**
 - ▶ niveau BEP/CAP : 1,2 fois le Smic
 - ▶ niveau Bac : 1,4 fois le Smic
 - ▶ niveau BTS/DUT (Bac +2) : 1,6 fois le Smic
 - ▶ niveau Licence LMD/licence professionnelle (BAC +3) : 1,8 fois le Smic
 - ▶ niveau Master (Bac + 5) : 2 fois le Smic
 - ▶ niveau doctorat (Bac +8) : 2,3 fois le Smic.
- **Pour garantir réellement le maintien du pouvoir d'achat, des mécanismes d'indexation doivent être mis en place** afin de mieux prendre en compte les dépenses effectives des salariés et l'évolution réelle du coût de la vie. Il doit reposer sur un indice pertinent mesurant réellement le coût de la vie et répercuter immédiatement toute variation des prix sur les salaires et primes.

32 H POUR TRAVAILLER TOUTES, TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MIEUX ET TRAVAILLER MOINS !

Pourquoi réduire le temps de travail à 32 heures ?

Nous proposons une nouvelle réduction du temps de travail, sans perte de pouvoir d'achat, créatrice d'emplois et génératrice de croissance.

Depuis plus d'un siècle le temps de travail se réduit, parfois sous l'effet des conquêtes sociales (35 heures, retraite à 60 ans), mais aussi parfois imposé par le patronat (chômage, temps partiels contraints, précarité).

Il s'agit donc de faire de la réduction du temps de travail un marqueur important du progrès social et de s'attaquer ainsi aux inégalités et à la précarité.

La réduction du temps de travail a été conquise pour permettre aux salarié-e-s d'être en meilleure santé physique et psychique. Avec le développement technologique (numérique, robotique) cet objectif est encore plus d'actualité : d'ici 10 ans, 42 % des métiers seront impactés et 3 millions d'emplois pourraient disparaître : que fait-on ?

Proposer les 32 heures, c'est aussi répondre à cette question, vouloir transformer le travail et son organisation, y compris pour permettre aux salarié-e-s de s'y épanouir.

32 heures, c'est possible ?

La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois. Les seules mesures créatrices d'emplois massifs ont été les lois permettant la réduction du temps de travail : *journée de huit heures, semaine de 40 heures, congés payés, les 35 heures*.

Le passage à 32 heures réel est potentiellement source de création de **4 millions d'emplois**.

Mettre en place les 32 heures hebdomadaires, c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement.

C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privées d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Les entreprises perçoivent chaque année 200 milliards d'euros d'exonérations en tout genre sans que le nombre de privé(e)s d'emploi (5 millions) diminue.

Cela revient à 40 000 euros par personne, soit près de 130 % d'un Smic !

Il est plus que temps d'interroger les politiques d'aide à l'emploi, de les évaluer et de les réorienter.

Nos propositions pour travailler mieux, moins et toutes et tous :

- **Travailler toutes et tous, lutter contre la RTT imposée par le patronat et payée par les salarié-e-s** : par exemple : évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois précaires ; rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet ; ouvrir la prime de précarité aux salarié-e-s à temps partiel ; appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié-e-s à temps partiels que pour ceux à temps plein ; le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail ; compenser les coupures de plus de 2 h ; augmenter le temps de repos quotidien à 12 h par jour.
- **Travailler mieux, « lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche »** : par exemple : multiplier ses points pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans ; passage automatique et immédiat aux 32 h pour les postés de nuit et les salarié-e-s cumulant au moins trois critères de pénibilité ; à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, bénéficier de temps partiels seniors ; distinguer le temps d'astreinte du temps de repos ; le travail du dimanche doit être exceptionnel et donner lieu, au minimum, à un doublement du salaire et un repos compensateur ;
- **Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité** : par exemple, mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos ; encadrer strictement les forfaits jours ; renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme ; renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels ; valider les années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- **Travailler moins, un enjeu social et citoyen** : par exemple : consacrer du temps à la formation professionnelle (10% du temps de travail) ; allonger les congés de paternité et de maternité ; attribuer du temps pour activité parentale ; attribuer du temps pour les aidants familiaux etc.

DES DROITS ATTACHÉS AU SALARIÉ(E) QUI LA, LE PROTÈGENT DES ALÉAS DE SON CONTRAT DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE SA VIE : UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ (NSTS)

- Nous constatons une évolution du poids relatif des CDD et des contrats atypiques, un développement des auto-entrepreneurs et indépendants souvent soumis à une certaine forme de subordination, mais aussi des replis catégoriels, une opposition entre les salarié-e-s, un sentiment d'insécurité sociale qui montent.
- La mobilité professionnelle, voulue ou contrainte, est une réalité. Les qualifications changent dans le courant de la vie.
- Pour la CGT, la sortie de crise et une amélioration durable de la situation des salarié-e-s ne pourront se réaliser que par une revalorisation du travail.

Pourquoi un Nouveau Statut du Travail Salarié ?

Le patronat et le gouvernement ont pour objectif de casser les garanties collectives (code du travail, statut de la fonction publique, conventions collectives), recherchant des contrats individualisés, flexibilisés, à durée limitée faisant retourner les salariés au XIXe siècle.

La CGT a, au contraire, la volonté de gagner des droits pour les salarié-e-s qui ne soient plus exclusivement liés à l'emploi occupé à un moment donné.

Le nouveau statut du travail que nous revendiquons s'insère dans notre ambitieux projet de développement humain durable. Le NSTS pour tous les salariés, du privé comme du public, permet de lier le développement économique durable à un développement de droits sociaux de haut niveau. Cela trace la voie d'une transformation de la condition salariale, puisqu'il vise à élever les droits des salarié(e)s au-dessus de leur lien de subordination à l'employeur.

C'est quoi le NSTS ?

- ✓ Un socle commun de droits interprofessionnels : droits individuels garantis collectivement, opposables à tout employeur, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur;
- ✓ Une transférabilité des droits d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre ;
- ✓ Une garantie de continuité et progressivité des droits ;
- ✓ Le NSTS inclut la Sécurité sociale professionnelle visant à protéger les salarié-e-s des aléas des suppressions d'emplois et des ruptures professionnelles entre deux emplois.

Quels droits dans le NSTS ?

- ✓ Droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet ;
- ✓ Droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue ;
- ✓ Droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle ;
- ✓ Droit à la sécurité sociale professionnelle ;
- ✓ Droit à la protection sociale ;
- ✓ Droit à la démocratie sociale.

Gagner le NSTS c'est possible !

Aujourd'hui une négociation est engagée sur le compte personnel d'activité (CPA). Le patronat tente de transférer sur le salarié la responsabilité de son «employabilité» en lieu et place de sa propre responsabilité.

La CGT propose au contraire de sécuriser les personnes tout au long de leur parcours professionnel, en leur attachant des droits nouveaux avec des moyens financiers dédiés, octroyés par les entreprises ou les pouvoirs publics selon le cas. Il faut faire du CPA un véritable instrument de progrès social !

Face à cela, la CGT, de manière offensive, porte l'objectif d'un NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ.

Si nous savons nous faire entendre et nous mobiliser, nous pouvons gagner de nouveaux droits, répondant aux évolutions actuelles et marquant un nouveau progrès social.