

**UNE DEMARCHE CONQUERANTE
POUR UN
NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL
ET UNE SECURITE SOCIALE
PROFESSIONNELLE**



Collectif confédéral NST

Montreuil, juin 2018



La CGT propose un Nouveau Statut du Travail

Le NST est une idée conquérante et révolutionnaire pour répondre à l'évolution du travail. Il constitue le socle du plein emploi solidaire que revendique la CGT pour :

- ❖ Reconnaître la place centrale du travail, dans sa dimension humaine et sa fonction sociale.
- ❖ L'assortir de droits attachés à la personne pour distendre le lien de subordination.
- ❖ Répartir autrement la richesse créée par le travail pour financer des droits tout au long de sa vie professionnelle.



Nouveau Statut du Travail et Sécurité Sociale Professionnelle des propositions à concrétiser

- Elles s'affirment comme une perspective transformatrice et émancipatrice et un corpus de propositions immédiates pour construire des nouvelles protections sociales,
- Elles permettent de contrebalancer les offensives patronales et gouvernementales : restructurations, ordonnances Macron, destruction du Code du travail, de la protection sociale.

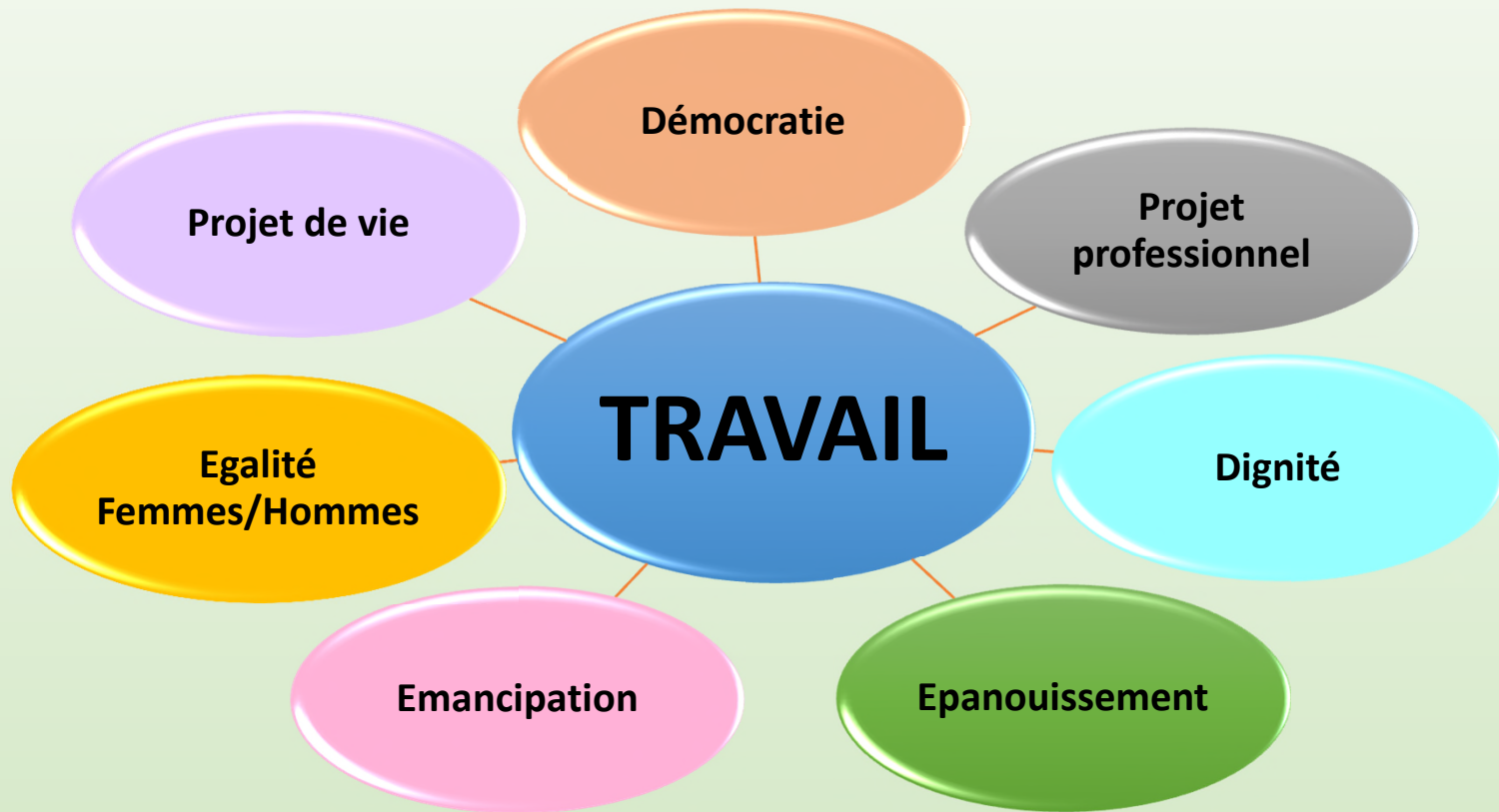


**L'objectif est d'instaurer un rapport
capital / travail radicalement transformé**



Reconnaitre la place centrale du travail

Pour gagner la transformation sociale



Conquête du plein emploi
Eradication du chômage, de la précarité et des inégalités
Chacun, chacune dans une société solidaire

Des droits individuels attachés à la personne Garantis collectivement tout au long de la vie

**Un droit à la
Formation
Professionnelle**

**Un droit au travail
et à l'emploi**

**Un droit à la
retraite à 60 ans, à
taux plein**

**Un droit à la
maternité et à la
parentalité**

**Un droit à la santé
et à la prévention
au travail**

**Un droit à la
reconnaissance de
la pénibilité**

**Un droit à la culture
et aux loisirs**

**Un droit à la
Sécurité sociale de
santé et
professionnelle**

**Un droit aux
transports**

**Un droit au
logement**

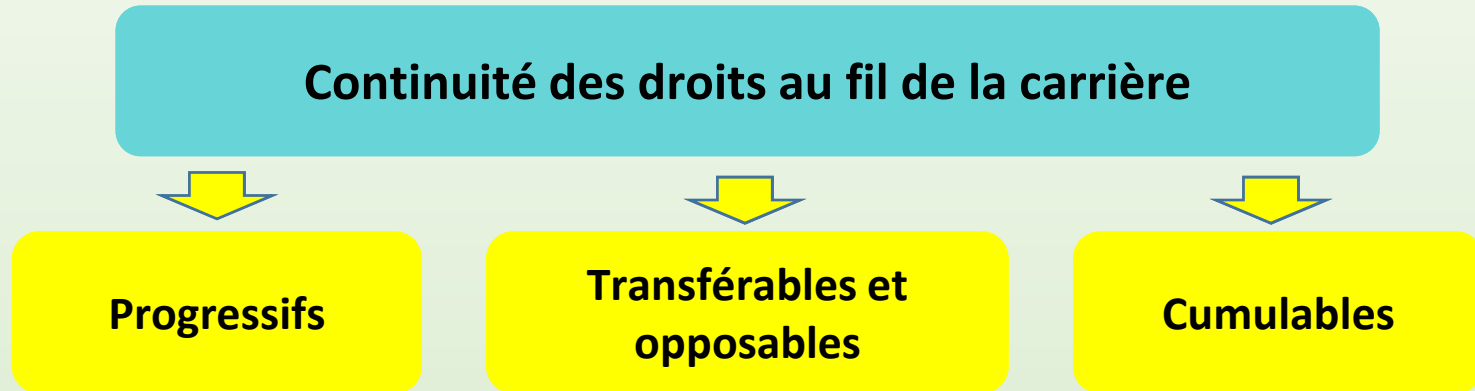
**Un droit à la vie
personnelle**

**Un droit à la
citoyenneté au
travail**

**Un droit à la
reconnaissance des
qualifications et à une
évolution de carrière**



Des droits attachés à la personne garantis collectivement quelle que soit sa situation : active, en recherche d'emploi, en formation...



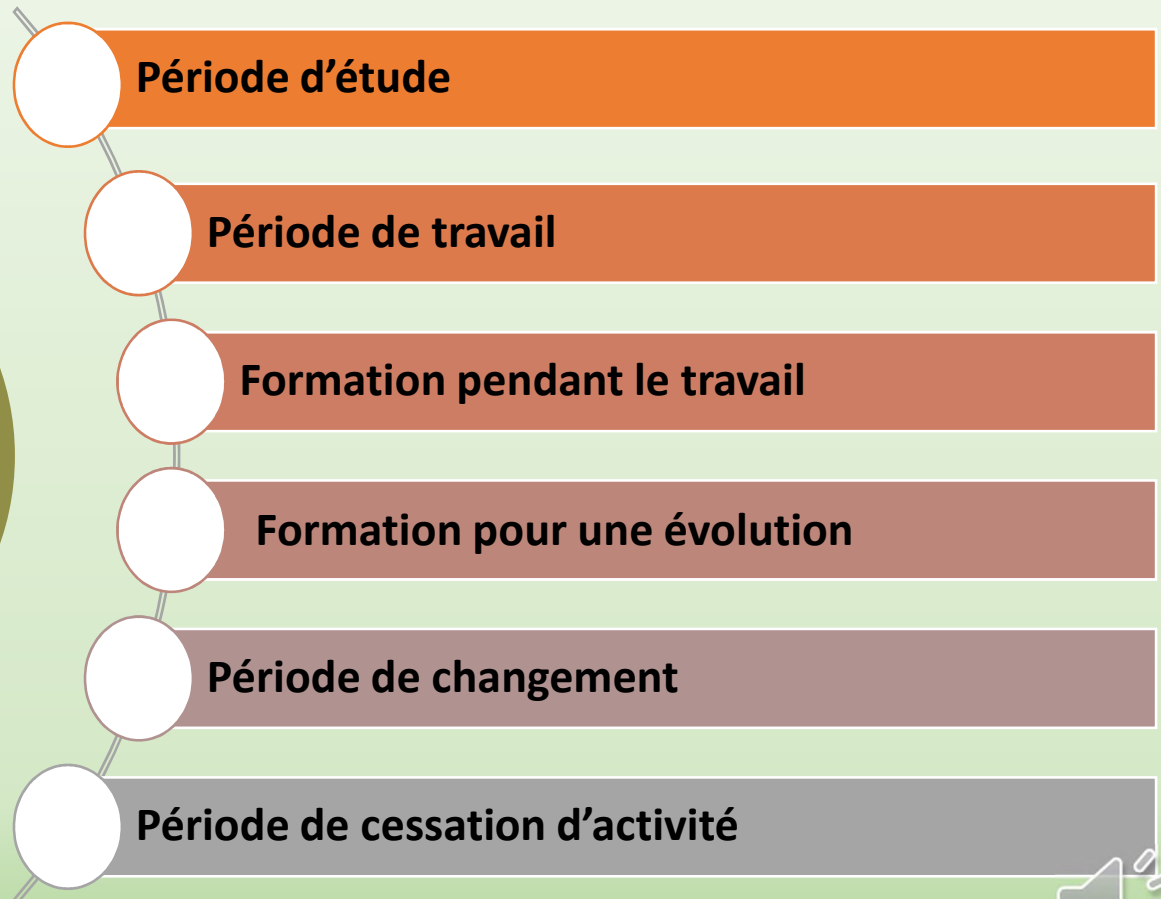
L'ensemble du statut de salarié évolue vers l'idée d'un travailleur maîtrisant davantage sa dépendance économique.

- ➔ **Des garanties interprofessionnelles pour tous**
- ➔ **Le travail, élément d'émancipation et de construction de soi**
- ➔ **Le travail, élément constitutif d'une société solidaire et du vivre ensemble**



NST et SSP, pour un droit à l'emploi Qualifié, de qualité, statutaire, en CDI et à temps plein

Des garanties
collectives pour
une évolution de
carrière tout au
long de sa vie
professionnelle



NST, un regard sur : la réalité du travail, du chômage mobilité et instabilité de l'emploi

50% des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté sont des salariés

3 nouveaux emplois sur 4 sont précaires

6,3 millions de personnes sont exclues du travail, 46% sont indemnisées

Augmentation constante du recours à l'intérim (environ 3,4 % des salariés)

4,5 millions de salariés sont à temps partiel

7 millions de salariés changent d'emploi chaque année

26,2% des entrées au chômage sont des fins de CDD ou d'intérim

48% des proposition de « Pôle emploi » sont des contrats à durée déterminée



NST, une réponse à l'évolution du travail et des nouvelles formes d'emploi

Aujourd'hui, affaiblissement et limites des droits

- De plus en plus de salariés échappent au cadre des garanties collectives : Externalisation, filialisation, sous-traitance ... Ubérisation.
- Perte ou changement d'emploi = perte des droits liés à l'entreprise ou à la branche professionnelle
- Le statut de la fonction publique ne protège pas du développement de la précarité
- Aujourd'hui 700 branches (avec conventions collectives) existent alors que le gouvernement veut passer à 200 seulement
- Multiples statuts sur un même site
- Ruptures conventionnelles individuelles et collectives

Gagner l'égalité



Dépasser l'éclatement et les mises en concurrence



Aujourd'hui, la formation professionnelle est détournée de son objectif

La responsabilité de la formation à l'emploi repose de plus en plus sur le salarié y compris dans son financement

Avant l'embauche :

Utilisation de la formation initiale



À l'embauche :

Exigence d'opérationnalité immédiate au poste



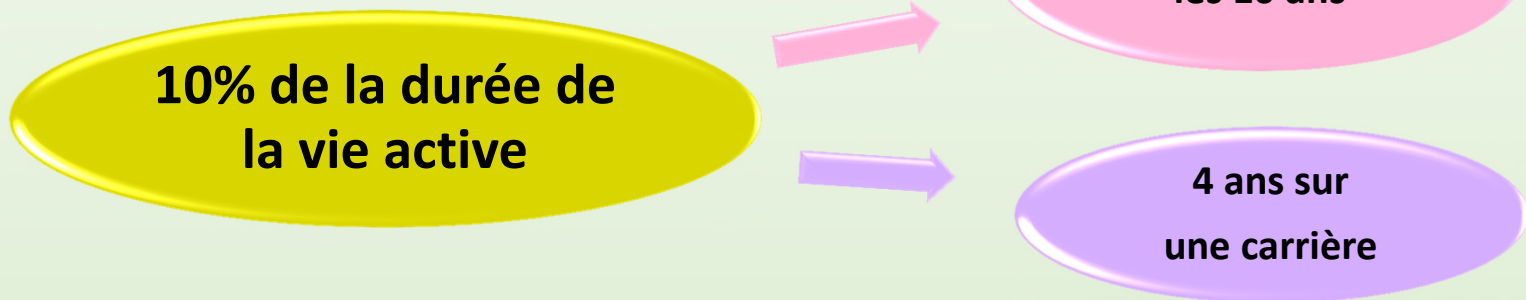
A l'entreprise :

Utilisation du plan de formation pour les seuls besoins de l'entreprise, détournement du Compte Personnel de Formation (CPF), co-investissement, formation hors temps de travail...)



Le NST, un droit à la formation continue

La CGT Propose



À la libre disposition du salarié



- ➔ Pour changer de métier
- ➔ Pour acquérir de nouvelles compétences
- ➔ Pour sa promotion sociale
- ➔ Pour son épanouissement personnel



Aujourd'hui : un niveau de vie et des carrières au plus bas



6,5 % des salariés ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté

* INSEE sept 2017)

15,3 % des ouvriers sont pauvres.
Leur niveau de vie à baissé en 2015

* (INSEE sept 2017)

Plus de 3 millions de salariés sont au Smic, soit 13% des salariés*

* (La Darès 2016)

Des jeunes de plus en plus diplômés mais avec des salaires au plus bas

Des possibilités de promotion de plus en plus rares

L'ancienneté, l'expérience et le savoir-faire ne sont pas pris en compte

NST, pour le droit à une carrière

DROIT À UNE CARRIÈRE

RÉMUNÉRATION
au moins doubler son
salaire entre l'entrée dans
la vie professionnelle et la
retraite

QUALIFICATION
au moins gagner un
niveau de
qualification

**La formation
continue**

La VAE

Le NST, un droit à la Sécurité Sociale Professionnelle

Notre réponse CGT pour :



Combattre les licenciements, le chômage et le renoncement à une réelle carrière professionnelle



Réduire puis éradiquer la précarité, la pauvreté et l'exclusion



Sécuriser la mobilité professionnelle et géographique



Sécuriser les ressources



Supprimer les ruptures et assurer les transitions

La suppression d'emploi ne doit pas se traduire par la rupture du contrat

- **Maintien du contrat de travail et du salaire jusqu'à reclassement Effectif au même niveau d'emploi avec transférabilité de tous ses droits (qualification, salaire, ancienneté, formation, protection sociale, etc.)**

- **Utilisation de la période de transition pour suivre une formation professionnelle**



La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Ne doit pas être une Gestion Prévisionnelle de Suppression d'Emplois (GPSE)

Aujourd'hui le patronat sous prétexte de modernisation du développement des sciences et des techniques (numérique) se sert de la GPEC pour :

- ➔ supprimer des emplois qualifiés des salariés,
- ➔ augmenter la précarité,
- ➔ réduire les plans de formation



Anticiper pour maintenir et développer les activités, la qualité du travail et l'emploi

Une démarche offensive sur la GPEC

En faire un outil de conquête, d'intervention sur les choix de gestion et dans la politique stratégique de l'entreprise pour :

- Évaluer et faire évoluer les qualifications
- Anticiper les recrutements
- Résorber la précarité
- Agir sur les investissements



Anticiper pour maintenir et développer les activités, la qualité du travail et l'emploi

Une démarche offensive sur la GPEC

En faire un élément :

- ➔ de diagnostic,
- ➔ d'évolution pour un développement humain durable,
- ➔ d'anticipation avec une formation professionnelle qualifiante à partir des besoins actuels et à venir,
- ➔ d'amélioration de la qualité du travail,
- ➔ de renforcement du pouvoir de décision des IRP.

En faire un enjeu revendicatif à traiter dans l'entreprise, la branche et le territoire, en exigeant des engagements et des contreparties dans la mise en œuvre des politiques publiques

La GPEC un enjeu de négociation collective et de dialogue social



En partant des besoins et du travail réel

Des outils pour une CGT offensive

Dans l'entreprise :

- Sur le contenu de l'entretien professionnel
- Sur le plan de formation
- Pour obtenir des négociations sur la santé au travail, le numérique, la qualité de vie au travail, le télétravail, la GPEC, etc.

Dans la branche :

- Sur le contrat d'étude et de perspectives
- Sur l'engagement de développement des emplois et qualifications
- Sur la GPEC de branche

En partant des besoins et du travail réel

Des outils pour une CGT offensive

Dans le territoire :

- **Sur le conseil de développement des communes ou agglomérations**
- **Dans les observatoires départementaux et les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) pour les entreprises de moins de 11 salariés**
- **Dans les observatoires régionaux des mutations économiques**
- **Dans les observatoires stratégiques de filières et de territoires**



Le NST et la SSP pour le plein emploi solidaire

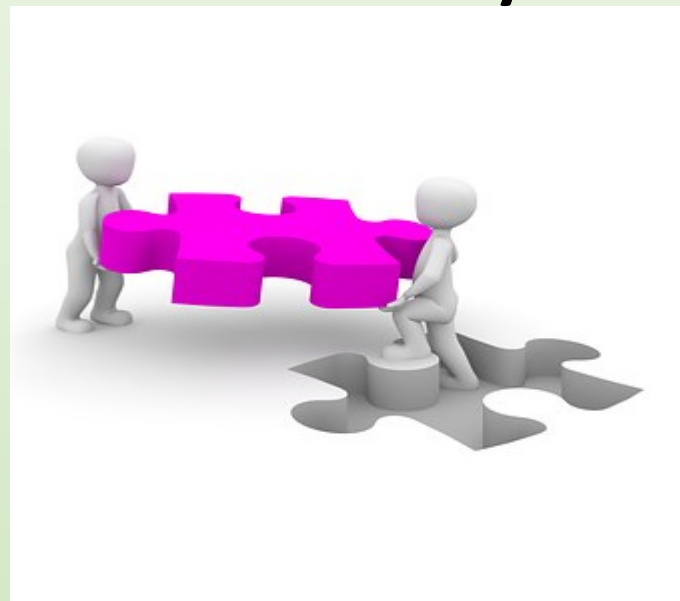
De nouvelles logiques



de solidarité

=

Un nouveau système



À construire

La formation professionnelle un outil pour gagner la Sécurité Sociale Professionnelle

DES DROITS NOUVEAUX :

- ➔ **Attachés à la personne, tout au long de la vie professionnelle pour en faire un outil d'évolution professionnelle**
- ➔ **Opposables à l'employeur et transférables**
- ➔ **Universels : concerne tous les salariés**
- ➔ **Gagner des dispositions conventionnelles : abondement, des choix à l'initiative du salarié**
- ➔ **Limitation du pouvoir de refus de l'employeur**

Pour une dynamique de conquêtes solidaires

Des obstacles à lever

Des nouveaux droits à acquérir

Une véritable démocratie sociale :

- Le droit et la liberté pour tous les salariés, de s'exprimer et d'intervenir sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail ainsi que les choix stratégiques de l'entreprise.

Une véritable responsabilité sociale et environnementale des entreprises

- Le droit à une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau tout au long de la vie.

Des luttes à mener aujourd'hui

La responsabilité sociale des entreprises

Pour un financement solidaire

- ➔ Mise en place d'un fonds mutualisé par contribution des entreprises, d'une branche, d'un bassin, d'une filière.
- ➔ Réforme des contributions sociales et de la fiscalité des entreprises : modulation des taux et élargissement de l'assiette.
- ➔ Réorientation des politiques publiques : fonds régional et contractualisation.
- ➔ Développer les droits d'intervention des salariés dans et hors de l'entreprise.
 - ➔ Création d'un pôle public financier au service des investissements, de l'emploi, d'une nouvelle croissance.
 - ➔ Développer les droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises.
 - ➔ La citoyenneté et la liberté au travail.

