

« Nouveau statut du travail salarié » et « sécurité sociale professionnelle »... Notre combat fondamental !

La sécurité sociale professionnelle est la réponse de la CGT pour liquider la notion même de licenciement. Elle s'oppose au transfert sur les salariés des risques inhérents aux stratégies financières des firmes et aux aléas du marché. Cet idéal exige des politiques publiques guidées par l'intérêt général et non plus au service des seuls intérêts égoïstes des actionnaires. Ce qui, par les temps qui courent, nécessite, comme en 1936 ou 1945, une mobilisation historique des travailleurs. La FILPAC-CGT est d'ores et déjà en première ligne dans ce combat.

Robert Castel, un des sociologues actuels les plus avisés sur le monde d'aujourd'hui, affirme : « L'insécurité sociale n'entretient pas seulement la pauvreté. Elle agit comme un principe de démoralisation, de dissociation sociale, à la manière d'un virus qui imprègne la vie quotidienne, dissout les liens sociaux et mine les structures psychiques des individus. »¹ La crise est donc profonde, voire paroxystique. « Il faut oser rompre avec cette société qui meurt et qui ne renaîtra plus. Il faut oser l'Exode », écrivait André Gorz, en 1997, visant dès la première page de son *Misères du présent, Richesse du possible*, le « système » qui « restaure les pires formes de domination, d'asservissement, d'exploitation en contraignant tous à se battre contre tous... »

La construction d'un nouveau statut du travail salarié, garantissant une véritable sécurité d'emploi et de formation, est donc devenue vitale pour notre République, en général, et pour le syndicalisme, en particulier. Rappelant que le droit à l'emploi est inscrit dans la Constitution et s'inspirant -entre autres- des travaux d'Alain Supiot, de Jean-Michel Belorgey ou de Bernard Gazier², la CGT

¹ Robert Castel, *L'Insécurité sociale*, Seuil, coll. La République des idées, 2003, p. 29.

² Alain Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi ; Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999 ; Jean -Michel Belorgey (autour de), *Refonder la protection sociale, Libre débat entre les gauches*, La Découverte, Cahiers libres, 2001 ; Bernard Gazier, *Vers un nouveau modèle social*, Flammarion, collection Champs, 2005.

promeut ardemment l'idée d'une « sécurité sociale professionnelle » qui nous semble à la hauteur du défi qui nous est lancé par la barbarie ultralibérale.

D'autant que cette nouvelle revendication ne représente en rien, contrairement à ce que disent certains, un quelconque renoncement à l'idéal de l'appropriation sociale qui est, depuis les origines du socialisme, au cœur du combat ouvrier³. Au contraire, c'est bien la « propriété sociale » des travailleurs qu'il s'agit ainsi de préserver, voire d'augmenter considérablement. A la fin du XIX^e siècle, les promoteurs de la « propriété sociale » rattachaient déjà la sécurité du travail lui-même aux protections sociales équivalentes à celles que pouvait garantir la propriété de ses moyens de vie (logement, source d'alimentation), voire de son outil de travail...

Sur ce point fondamental, Robert Castel nous invite aussi à l'action : « C'est dans une large mesure selon que le travail sera, ou non, sécurisé que pourra, ou non, être jugulée la remontée de l'insécurité sociale. »⁴ C'est dire que la sécurité sociale professionnelle sera le socle sur lequel se rebâtera toute la sécurité -voire la propriété- sociale, seul support réel de la propriété de soi, c'est-à-dire de l'authentique liberté.

La tradition solidariste du Livre

Plus concrètement, il s'agit, aujourd'hui, d'imposer la sécurité sociale professionnelle, laquelle est fondée sur cette première disposition : « Dans le cas d'un licenciement pour motif économique réel, les employeurs, solidairement responsables au sein d'une branche professionnelle ou même d'un territoire, devraient être assujettis à proposer des solutions (nouvel emploi, congé de conversion, reclassement, formation professionnelle...). Le contrat de travail devrait être maintenu jusqu'à ce qu'une solution durable et satisfaisante pour le

³ Souvenons-nous des progrès sociaux formidables imposés par les radicaux-socialistes de la III^e République, les « solidaristes » partisans de « l'association » populaire contre « la fausse propriété » des capitalistes. Invoquons, surtout, Jean Jaurès et son soutien indéfectible au syndicalisme et aux coopératives, ces deux piliers, aux côtés du Parti, du socialisme. L'*Histoire socialiste de la Révolution française* (publiée à partir de 1900) du député de Carmaux affirme que le socialisme est l'accomplissement des principes républicains de 1789. Pour lui, il était temps d'étendre la liberté, l'égalité et la solidarité du champ politique au système de production. La démocratie devait s'étendre jusqu'au sein des entreprises, usines, ateliers ou bureaux, pour établir la République sociale.

⁴ Robert Castel, *L'Insécurité sociale*, Seuil, coll. La République des idées, 2003, p. 86.

salarié soit mise en place. »⁵ Cerise sur le gâteau : ce dispositif serait moins coûteux pour la collectivité que l'indemnisation massive du chômage, selon de nombreux économistes !

Les ouvriers du Livre CGT ne risquent pas d'être désarçonnés ! C'est, en réalité, leur pratique syndicale et sociale depuis longtemps. Assurer, collectivement et paritairement, la continuité de l'emploi, ou, du moins, des rémunérations, sous protection d'un statut et d'une forte discipline de solidarité, n'est-ce pas la logique profonde de la « permanence syndicale » ou des « bureaux de placement » de la Typo, des imprimeurs-rotativistes, des correcteurs, des photgraveurs et autres ouvriers du Livre ? Et cette maîtrise paritaire de l'emploi ne date pas d'hier : faut-il rappeler le « label syndical », institué au début du XX^e siècle (1903), reconnu légalement en 1920 ? Ou encore le fameux « tarif », appuyé sur la discipline de solidarité des premières « sociétés typographiques » (Nantes, 1833 ; Paris, 1839...) ? Et les « fraternelles » et autre « compagnonnages » de la fin du siècle des Lumières ?

Il n'est, cependant, pas question de mythifier notre héritage syndical. Le monde des ouvriers du Livre a, lui aussi, été gagné par la précarité, certes « encadrée », notamment depuis les années 1992-93, malgré la signature des plans FNE (Fonds national sur l'emploi) valable jusqu'en 2001. Les « permanences syndicales » (Correcteurs) ou « bureau de placement » (Chambre Typo) ont largement amorti le choc et nos « suiveuses » et « suiveurs » ont, pour l'instant, été encore épargnés, en comparaison des pigistes, par exemple. Il n'empêche que la menace de la perte définitive d'emploi n'est plus, pour ces confrères et camarades, inimaginable, loin de là, et leurs vies comportent déjà leur part excessive de souffrance.

Enfin, les conventions collectives construites depuis plus d'un siècle ne permettent plus, aujourd'hui, de protéger véritablement les salariés des risques que les politiques managériales visent à transférer du capital sur le travail. Elles peinent à assurer une progression de carrière, de salaires, de protection sociale et de prévoyance à tous les salariés et en particulier aux plus fragiles et aux plus mobiles.

⁵ Bernard Thibault, avec Yvette Ladmiral, *Qu'est-ce que la CGT ?*, l'Archipel, septembre 2002.

Le projet de toute la CGT

Il n'est donc pas tout à fait étonnant que ce soit la CGT, parmi toutes les organisations syndicales, qui ait élaboré une revendication précise de sécurisation des trajectoires professionnelles. On en trouve l'exposé, il y a cinq ans déjà, dans un document de travail : « Nouveau statut du travail salarié » (mai 2002), issu de la première journée d'étude confédérale sur ce thème en date du 27 mars 2002 : « Notre projet d'un nouveau statut du travail salarié, c'est à la fois plus de garanties professionnelles et un socle de garanties interprofessionnelles, permettant à l'individu de s'épanouir dans sa vie professionnelle, de choisir lui-même son parcours professionnel en toute liberté. (...) Nous revendiquons pour les salariés, dès leur entrée dans la vie active, des droits que tout employeur sera tenu de respecter (droit au travail transférable d'une entreprise à l'autre et opposable à chaque employeur ; de même, droit à la promotion, au déroulement de carrière, à la formation, validation des acquis professionnels) ».

Pour la CGT, cela passe bien évidemment par une mutualisation du financement de la garantie d'emploi à l'échelle territoriale ou de la branche. Parallèlement, la CGT réclame une modulation des cotisations sociales, afin de pénaliser sérieusement les entreprises qui licencient ou précarisent leur main d'œuvre, et la création de fonds régionaux pour le développement et l'emploi placés sous le contrôle des salariés.

La lutte sociale, sans corporatisme !

En mars 2006, la Chambre syndicale typographique parisienne (CSTP) CGT, faisait ce constat : « La société ultra-libéralisée n'a d'autre horizon à offrir au peuple et notamment à sa jeunesse que la précarité généralisée et l'insécurité sociale, facteurs de misère et d'extrémismes⁶. Face à cette situation, il est plus qu'urgent de

⁶ Christophe Guilly et Christophe Noyé, *Atlas des nouvelles fractures sociales en France...*, Autrement et Le Mémorial de Caen, 2004, page 58 : « Emblématique, le vote des chômeurs (en 2002) montre la capacité du Front national à capter le vote des perdants de la mondialisation : l'extrême droite recueillant 40% de leurs suffrages, contre seulement 7% à l'extrême gauche. »

rassembler les salariés qui ne supportent plus l'existence au rabais que leur impose un capitalisme sans partage. (...) La presse est de plus en plus transformée par les pouvoirs économiques et politiques en outil de propagande au service de la marchandise, du spectacle et de l'asservissement. Le progrès technologique, loin de servir à l'amélioration de la qualité des titres est dévoyé à seule fin de réduire les coûts et premièrement l'emploi. Le profit à tout prix et la dérégulation sociale vont de paire : ils entraînent la perte du lectorat et hypothèquent fortement l'indépendance des titres. »

Et prenait, en conséquence, une nouvelle orientation : « Les salariés de notre secteur d'activité ont plus que jamais besoin de s'unir pour faire reculer la précarité et préserver la diversité de l'expression démocratique. Ils ont plus que jamais besoin d'un outil syndical efficace et démocratique pour mener ces batailles. D'ores et déjà, en presse quotidienne des accords régionaux et d'entreprises ont permis de construire dans les rédactions de nouvelles perspectives professionnelles pour nos adhérents, tout en leur garantissant l'essentiel des acquis de leur ancien statut. Pour amplifier syndicalement cette conquête sociale et l'élargir aux salariés de tous les métiers de nos secteurs d'activité, la CSTP se doit d'intégrer les revendications de tous les salariés de nos branches : imposer la sécurité sociale professionnelle pour tous... »⁷

Aujourd'hui, la FILPAC-CGT s'apprête à prendre, lors de son Congrès de Lille, la même ligne, donnant toute leur force à ces propos de notre camarade Jean-Christophe Le Duigou : « On ne peut accepter aujourd'hui d'être ramené à monnayer l'apport des travailleurs les plus qualifiés et à négocier quelque compensation vers la masse des moins protégés, entérinant ainsi l'éclatement du salariat. Nous ne voulons plus bâtir des systèmes de protection à dominante corporatiste couvrant prioritairement telle ou telle profession et laissant les autres catégories de salariés dans le besoin. Non. Les défis sont tout autres.

Il faut donc inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle du travail impliquant la reconnaissance d'un droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires. Au-delà, il s'agit de permettre pour les salariés le développement de nouvelles activités,

⁷ « Projet de document d'orientation et d'action », dans le *Bulletin* de la CSTP n° 532, février 2006.

une maîtrise nouvelle de leur cycle de vie, l'accroissement de leur responsabilité, de leur indépendance et de leurs capacités d'intervention dans le travail et la gestion. »⁸

C'est exactement l'objectif stratégique de la Confédération, depuis au moins le 47^e Congrès (Montpellier, mars 2003), et la FILPAC-CGT choisit de le poursuivre résolument. Aussi, repoussant les vieux réflexes corporatistes qui nous minent depuis au moins deux décennies, faisant le pari que le progrès technologique est la condition d'enrichissement de nos travaux professionnels, croyant toujours que la solidarité est le seul gardien et promoteur du mieux-être et de l'émancipation de l'individu, nous affirmons que la conquête de la « sécurité sociale professionnelle » sera, désormais, notre combat principal.

Les 7 principes capitaux

Organisation de nouveaux droits (mobilité, permanence de la rémunération, accès à la formation, couverture sociale...) et partage des coûts correspondants entre les employeurs, sous forme d'une transformation du mode de contribution des entreprises au financement de la protection sociale et de la formation, pourraient donc constituer les bases d'un nouvel ordre public social.

L'architecture de cette sécurité sociale professionnelle peut s'appuyer sur sept principes capitaux :

- Il s'agit tout d'abord de protéger le salarié dans toutes les situations de rupture de son intégration professionnelle. Il s'agit de mieux garantir le salarié lorsqu'il change d'emploi, lorsqu'il est menacé de licenciement ou qu'il quitte le chômage, lorsqu'il entame ou termine une formation, lorsqu'il part à la retraite ou en préretraite, lorsqu'il opte ou sort d'activités non rémunérées (congé parental, bénévolat, congés sabbatiques...);

- il faut pour cela reconnaître des droits attachés aux salariés. Aujourd'hui, l'essentiel des droits sociaux est relié à l'exercice d'un emploi. Que le salarié vienne à perdre cet emploi et il devient vite un travailleur sans droit, couvert d'abord par des mécanismes d'assurance, puis par des systèmes d'assistance. Les droits divers

⁸ Jean-Christophe Le Duigou , « Concilier mobilité et sécurité(s) sociale(s) professionnelle(s) », dans *Analyse et documents économiques* n° 98, février 2005.

acquis par le salarié doivent être transférables d'une entreprise à l'autre : droit à la formation, reconnaissance des qualifications et des compétences, certains avantages sociaux ;

- la rupture du contrat de travail doit être exceptionnelle. Le salarié doit maintenir le plus longtemps possible le lien avec son entreprise, jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un autre travail équivalent. Bien entendu, la rémunération ne serait plus à la charge de l'employeur, mais à celle de la branche, ou du collectif (régional, par exemple) d'employeurs associés par un accord de « sécurité sociale professionnelle » ;

- l'accès à la formation a besoin d'être facilité, ce qui suppose un regroupement dans le cadre d'un service public de type nouveau, dans lequel les organisations syndicales et les organisations professionnelles seraient associées à la gestion de l'ensemble des outils actuels de formation continue. Ce système permettrait une large mutualisation des coûts correspondant à l'objectif de formation, de mobilité et d'intégration dans l'emploi ;

- une politique d'éradication des causes de vieillissement prématuré au travail devrait être mise en place. Il ne s'agit pas seulement de s'occuper de « l'emploi des seniors », mais de créer les conditions d'une bonne santé pour les travailleurs. Le critère de base est simple : plus aucun salarié ne doit voir son espérance de vie raccourcie par de mauvaises conditions de travail ;

- la réforme du mode de contribution sociale des entreprises est indispensable pour sortir d'une pure logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leur comportement. La CGT propose de transformer la contribution patronale aux institutions sociales (Sécurité sociale et UNEDIC), sur la base d'une double modulation des cotisations permettant notamment de tenir compte de leur gestion de l'emploi et du travail ;

- ce système beaucoup plus protecteur devrait s'accompagner d'un suivi individualisé des personnes, employeurs et salariés, alliant des formes de soutien efficace à des contrôles et sanctions pour tous ceux qui n'accepteraient pas de respecter les règles.

Il s'agit là d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la Sécurité sociale ! C'est peu dire que nous avons du pain sur la planche...

Antoine Peillon / IMPAC n° 139, octobre 2007

(En bref 1) Nouveau statut du travail salarié

Il associe un ensemble de **droits attachés à la personne du salarié** et non plus à son emploi.

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. Il devrait être assuré de la progression d'au moins un niveau de qualification en faisant jouer soit la formation continue soit la VAE.

Le droit à la formation continue. Au moins 10% du temps de travail : 160 heures par an, ou 4 ans sur une carrière, pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail. Elle sera d'autant plus efficace qu'elle sera mise en œuvre tout au long de la vie et pas seulement au moment de la rupture qui provoque une fragilisation psychologique du salariés.

Le droit à une sécurité sociale professionnelle. Prolongation du contrat de travail même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi.

Le droit à la vie privée. Maîtrise de leurs horaires de travail par les salariés.

Le droit à la santé, à la retraite et à la démocratie sociale...

(En bref 2) La sécurité sociale professionnelle

Absence de rupture du contrat de travail (ce qui responsabilise l'entreprise qui transforme ou supprime des emplois), en cas d'arrêt d'activité, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi.

Continuité des droits (salaires, carrière, protection sociale et retraite) attachés au salarié et transférables d'une entreprise à l'autre.

Responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés en cas de restructuration d'une entreprise.

Responsabilité sociale du donneur d'ordre vis à vis de ses sous-traitants.

Réforme du mode de contribution sociale des entreprises. Instauration d'une double modulation des charges sociales : favoriser les entreprises dont la masse salariale représente une part importante de la valeur ajoutée et celles qui développent l'emploi ; pénaliser celles qui détruisent des emplois, développent la précarité et versent de faibles salaires.