



Nouveau statut du travail salarié et Sécurité sociale professionnelle

Une démarche revendicative construite progressivement

- La proposition de la Cgt de conquérir un Nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle n'est pas née d'hier.
- Cette construction revendicative offensive a commencé à être débattue et élaborée dans la Cgt dès 1999.
- Le 47ème Congrès Confédéral de Montpellier en mars 2003 a jeté les bases de ce qui est devenu l'ossature de la démarche revendicative de la Cgt. Celle-ci a été confirmée et enrichie lors du 48ème Congrès Confédéral de Lille en avril 2006.

Elle concerne tous les salariés

- Cette proposition concerne bien **tous les salariés**, de toutes les professions, de tout statut, du public comme du privé, tous les salariés, quelque soit leur statut juridique : statutaire ou conventionnel.

Son ambition

- Faire reconnaître la place centrale du travail dans sa dimension humaine et sa fonction sociale
- L'assortir de droits qui échappent à la tutelle des entreprises et de la marchandisation

Une démarche en construction

- l'aboutissement de cette démarche ne peut émaner uniquement de la confédération
- elle doit découler d'un processus fait d'expérimentation et de confrontation avec les salariés et les privés d'emploi dans les territoires, dans les filières professionnelles

La question du plein emploi

- Cette construction revendicative n'est qu'une partie d'un tout qui est la démarche revendicative de la Cgt détaillée dans ses repères revendicatifs. Elle n'est qu'un élément de ce que nous ambitionnons en terme de transformation sociale qui est :

Le plein emploi solidaire dans le cadre d'un développement durable

Le NSTS en termes de droits

- des droits sociaux attachés à la personne du salarié et non à la nature de l'employeur comme c'est le cas aujourd'hui.
- des droits progressifs, transférables et opposables à tout employeur,
- des droits qui ouvrent une perspective de progression générale des carrières,
- des droits dont le financement est assis sur des contributions mutualisées des entreprises.

Le NSTS en termes de droits

- Ces droits doivent constituer un socle commun interprofessionnel d'un haut niveau de garanties collectives, sur lequel se construisent les statuts et conventions collectives, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Quels droits ?

- Droit à l'emploi :
 - le CDI ou l'emploi statutaire doit devenir la règle
- Droit à une carrière :
 - rémunération: tout salarié doit, à minima, doubler son salaire entre son embauche et sa retraite
 - qualification: gagner au moins un niveau soit par la formation continue ou la validation des acquis d'expérience
- Droit à la formation continue :
 - durée égale à 10% de la vie active
 - laissé à la libre disposition du salarié s'il change de métier ou de branche professionnelle
- Droits à la vie privée :
 - retraite, mutuelle, santé, démocratie sociale

Le NSTS et la sécurité sociale professionnelle

- **La SSP** est un élément important du NSTS, mais elle n'en est qu'un élément.
- Il s'agit d'imposer le maintien du Contrat de Travail en cas de licenciement jusqu'au reclassement du salarié dans un emploi, à qualification et à salaire, au moins équivalent.



la sécurité sociale professionnelle

composante du nouveau statut du travail salarié

- des droits progressifs, cumulables au fil de la carrière professionnelle, transférables d'un employeur à un autre
- plus de rupture de contrat de travail
- des garanties interprofessionnelles nouvelles



la sécurité sociale professionnelle

composante du nouveau statut du travail salarié

- sécuriser les transitions entre des périodes d'emploi !
- maintenir contrat de travail et salaire
- reclasser dans un emploi de même niveau

en résumé le NSTS et la SSP c'est :

- une proposition qui concerne l'ensemble du monde du monde du travail
- une proposition suffisamment élaborée pour être compréhensible et attractive, tournée vers les salariés et les chômeurs
- une proposition qui place le travail au centre du développement humain.
- une proposition qui s'inscrit dans une démarche plus générale pour la conquête du plein emploi.

Des termes à la mode

La flexisécurité:

- C'est la flexibilité du travail qui sécurise les employeurs au détriment des salariés dont ils souhaitent obtenir une plus grande fluidité.

La séparabilité:

- terme élégant pour qualifier la rupture du contrat de travail

Le contrat unique de travail:

- Intégrerait la précarité du CDD dans le CDI
- les conditions de licenciement seraient prévues dès l'embauche, les indemnités augmenteraient selon l'ancienneté dans le contrat de travail.
- La contestation du licenciement ou d'autres solutions, même par l'action collective, seraient annihilées.
- l'entreprise serait dégagée de toute responsabilité dans le reclassement du salarié

Le travail salarié n'est pas une marchandise

- Il est producteur de richesses et de lien social
- Le valoriser est un vecteur de bien-être et de liberté
- Il permet aux êtres humains de faire société, de vivre et de produire ensemble