

Dans l'entreprise et dans la rue

Contre l'extrême droite et le macronisme

Des revendications de transformation sociale



Dans le contexte exceptionnel que nous traversons, l'extrême droite est en situation d'accéder au pouvoir pour la première fois de l'histoire de notre pays. Elle pourrait, ainsi disposer des très larges pouvoirs que confère la Constitution de la 5ème république et s'en servir pour remettre en cause tous les droits sociaux et les libertés syndicales. Pour le monde du travail, le RN a déjà montré son imposture sociale. Jamais il n'abrogera la réforme des retraites, il a toujours refusé d'augmenter les salaires et les cotisations sociales. Son projet repose toujours sur la « préférence nationale » avec des travailleuses et des travailleurs qui n'auraient plus les mêmes droits, en fonction de leur origine. La CGT met toutes ses forces dans la bataille pour ouvrir des perspectives de progrès. La CGT propose aux salarié-es de s'organiser dans tous les lieux de travail pour gagner sur nos revendications :

Les salaires

La question salariale est essentielle. Elle nous interpelle au quotidien au regard des augmentations des prix de consommation que ce soit des loyers, des transports, des aliments... . La stagnation, voire la baisse des salaires est lourde de conséquence. Le salaire n'est rien d'autre que le paiement de la force de travail qui est une marchandise. Cette marchandise est achetée par l'employeur sur le marché du travail. D'une certaine façon, il fait ses emplettes avec pour objectif de combiner les facteurs de production pour un maximum de profit capitaliste. Cela se concrétise par un contrat à l'initiative de l'employeur : le fameux contrat de travail.

Mais lors de sa signature par les parties au contrat, à savoir l'employeur et le futur salarié, ces derniers ne négocient pas à égalité. Même relativement encadré par une législation toujours fluctuante, le pouvoir du patronat est sans pareil. Le contrat de travail reste par essence ... un outil d'individualisation dans la relation travail. Il peut être quelque peu moins défavorable au salarié quand il y a des accords collectifs. Le salaire est, comme nous l'avons maintes fois écrit, le paiement de la force de travail. Il doit à la fois garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque travailleur ; et permettre l'épanouissement du salarié. En même temps, il

doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications des salarié-es. Cela pose la problématique des besoins : d'une part, les besoins pour vivre et reproduire la force de travail et d'autre part, les besoins pour avoir une vie sociale. L'homme est un être de besoins et de désirs, mais il ne peut subsister sans subvenir à ses besoins. Dans ce cadre, le patronat tend à rémunérer la force de travail qu'au regard des besoins essentiels liés à la reproduction du capital. C'est ce qu'il estime nécessaire pour qu'un salarié soit en capacité de travailler. Aussi, une partie des richesses produite par le salarié lui échappe pour être accaparé par l'employeur. Et c'est cette accapuration qui est l'enjeu de la bataille que nous menons et devons mener. L'affrontement est clair et se traduit par salaire contre profit capitaliste. C'est un affrontement de classe. Et cette bataille nous devons la mener sans concession aucune. Pour ce faire, nous avons nos repères revendicatifs avec au moins trois principes :

- Aucun salaire en dessous de 2000 euros bruts ;
- Aucun salaire de cadre en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale ;
- Egalité des salaires entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des grilles salariales doit être construit sur ces deux principes. Cela conduit nécessairement à retravailler la question des classifications et de la formation professionnelle. C'est pourquoi, nous revendiquons le paiement des qualifications c'est-à-dire être payé pour nos savoirs et non pas pour des compétences, c'est-à-dire payé pour ce que l'on fait d'une partie de nos savoirs. Nous avançons donc des propositions suivantes :

- Sans diplôme : Smic CGT ;
- CAP – BET : Smic CGT + 20% ;
- Bac – BP : Smic + 40% ;
- BTS – DUT : Smic CGT + 40% ;
- Bac + 3 : PMSS ;
- Bac + 4 : PMSS + 5% ;
- Bac + 5 : PMSS + 10% ;
- Doctorat : PMSS + 20%



C'est le travail qui produit les richesses. Et depuis des années, l'écart se creuse entre les détenteurs du capital et ceux qui assurent la production. La rémunération moyenne des patrons atteint 5,8 millions d'euros par an, soit près 300 années de SMIC. Tous les ans, cette rémunération augmente honteusement. La part des dividendes versée ne cesse de progresser. De la même manière, les aides publiques et les exonérations fiscales ou de cotisations sociales ne cessent de progresser au détriment des salaires. Les gouvernements successifs ont promulgué des lois qui accentuent la concurrence entre les travailleurs. Il nous faut donc rien lâcher sur les salaires ... à partir des besoins réels. Ce n'est pas au patronat de nous dire de combien ont besoin les salarié·es pour vivre.

En même temps, il faut indexer les salaires sur l'inflation. Les salaires varieraient en fonction du niveau d'inflation existant en France. Ce mécanisme d'indexation avait été purement et simplement abandonné dans le cadre d'une politique d'austérité menée alors.

Une retraite à 60 ans

Depuis plusieurs années, la CGT se bat contre les contre-réformes successives de retraites déployée par les gouvernements, avec toujours une forte mobilisation de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Mais cela n'a pas suffi à les arrêter dans leur volonté de mettre à bas notre système de retraite.

La réforme de l'AGIRC ARRCO en 2017 a pesé lourdement sur la situation des retraité·es et chaque réforme qui a suivi, a aggravé la situation au nom d'allègements de cotisations qui ne sont rien d'autre qu'une bascule plus importante de la valeur vers le capital plutôt que vers le travail. Aussi imparfaite que soit la gestion paritaire, elle a toujours permis une gestion équilibrée, systématiquement mise à mal par l'intervention de l'Etat, qui, dès qu'il prend la main, n'a de cesse de dégrader les comptes de ces dispositifs... sûrement pour mieux justifier du transfert de certains marchés vers le privé.

C'est pourquoi nous proposons :

- Départ en retraite à 60 ans (hors départ anticipé pour les métiers pénibles),
- Calcul de la pension sur les 10 meilleures années pour le privé,
- Prise en compte des années d'études,
- Taux de remplacement minimum de 75 %.

Quel que soit le régime de retraite, aucune pension inférieure à 1.800 €. Et que l'on ne nous raconte pas d'histoires, il y a suffisamment de moyens pour satisfaire ces revendications.

Blocage des prix de l'énergie

et des produits de première nécessité

L'inflation massive observée ces dernières années est liée à une politique de prix des distributeurs bien plus que des producteurs et à des jeux sur les marchés financiers sans aucune réalité économique.

Le blocage des prix n'est pas nécessairement de la dette mais un choix politique que d'autres pays ont pu faire avant nous, en limitant les marges des entreprises et à travers le choix d'une politique énergétique indépendante des marchés financiers.

C'est pourquoi nous proposons :

- La sortie du marché de l'énergie afin que le prix de l'énergie ne soit pas fixé au travers des spéculations qui ont cours sur les marchés;
- La mise en place d'un service publique de l'énergie ;
- Le contrôle des prix d'une liste de produits de première nécessité avec un blocage imposant un plafond au-delà duquel la vente est interdite.

Annulation des lois Travail I et II, de la réforme de l'Assurance chômage et de la loi Asile et Immigration

Les gouvernements successifs depuis plusieurs décennies n'ont cessé de détricoter le code du travail pour permettre des licenciements facilités, une moindre réparation des préjudices subis par les salarié·es, une inversion des normes permettant aux entreprises de ne pas avoir à respecter les dispositions conventionnelles à l'exception de quelques sujets comme les rémunérations.

Elles ont favorisé la variabilisation des rémunérations au détriment du salaire et en même temps, la fragilisation des Instances Représentatives du Personnel. La création des Comités Sociaux et Economiques a conduit à un traitement moindre de la sécurité et de la santé au travail avec la disparition des CHSCT en tant qu'instance plénière.

Dans la même logique, l'Assurance-chômage subit les offensives gouvernementales et patronales contre les privé·es d'emploi alors même que leur précarisation accrue n'a jamais permis d'aider au retour à l'emploi. Par contre, la paupérisation d'une partie du salariat, en emploi ou non est bien réelle.

La loi Asile et Immigration crée le contexte idéal pour l'exploitation des salarié·es sans papier, davantage



précarisé-es encore sans jamais remettre en cause les modèles économiques de ceux qui grossissent leurs bénéfices sur l'autel du sacrifice de cette partie de la population.

Les revendications de la CGT : abrogation des lois Travail I et II et de la réforme de l'Assurance-chômage

- Abrogation des lois Travail I et II et restauration immédiate des CHSCT
- Abrogation de la réforme de l'Assurance-chômage 2023 et à venir
- Abrogation de la loi Asile et Immigration et régularisation des tou-te-s les travailleu-r-euses sans papiers.
- Le droit à un revenu de remplacement décent pour tou.te.s les salarié-es privé-es d'emploi.
- L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle telle que nous la concevons vise à combattre la notion même de licenciement et les situations de chômage.

En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salarié-es même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé.

Dans le processus de construction de la Sécurité Sociale professionnelle, nous formulons des propositions en matière d'indemnisation du chômage articulées autour de cinq grands principes :

- Une indemnisation pour tous les salarié-es privé-es d'emploi sans exception, y compris les primo demandeurs d'emploi et les salarié-es précaires qui passent actuellement à travers les mailles du filet de l'assurance chômage ;
- Un revenu de remplacement à un niveau décent, à hauteur de 80 % du dernier salaire avec, au minimum le SMIC jusqu'au retour à l'emploi ;
- Un élargissement de la couverture sociale, notamment en matière d'assurance maladie et de retraite. Tous les salarié-es privé-es d'emploi doivent pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire frais de santé et chaque période de chômage doit permettre l'acquisition de droits à retraite et retraite complémentaire ;
- Une sécurité de revenus pour les salarié-es privé-es d'emploi, par la mise en place d'un contrôle démocratique de la façon dont le service public de l'emploi calcule les indemnités et récupère les sommes qu'il a mal versées (les indus) ;

- Un accompagnement personnalisé pour favoriser le retour à l'emploi, avec prise en charge des frais de recherche d'emploi, assuré par un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salarié-es, service public à construire. Possibilité d'accès à une formation qualifiante si nécessaire. Exercice d'un droit de recours devant une commission paritaire en cas de contestation d'une décision administrative

Temps de travail

Notre modèle productif est à repenser totalement. L'aborder sous l'angle de la réduction du temps de travail permettrait d'améliorer les conditions de travail des salarié.e.s, tout en améliorant la protection de la santé des femmes et des hommes ainsi que celle de l'environnement. Les gains de productivité doivent être affectés en priorité vers la formation tout au long de la vie, les activités associatives, les contributions civiles, le développement personnel et l'accès à la culture : il nous faut mettre en place un nouveau projet de société, qui nécessitera donc un engagement citoyen sur l'ensemble de ces sujets. C'est pourquoi, la CGT a lancé une campagne portant une nouvelle réduction légale du temps de travail à 32 heures. Cette campagne doit s'inscrire dans notre activité syndicale au quotidien. Cela doit être un élément structurel de notre activité. La CGT porte des propositions et des arguments forts qui font de la RTT et des 32 heures un des leviers majeurs pour créer massivement de l'emploi, pour réduire les inégalités et la précarité, pour anticiper l'impact sur l'emploi des mutations technologiques en cours et à venir, pour permettre à chacune et chacun de profiter plus du temps hors travail.

La bataille de la Sécurité Sociale

La CGT revendique une Sécurité Sociale intégrale. Il s'agit de relancer la bataille de la Sécurité Sociale en reprenant le combat pour une sécurité sociale auto-organisée contre le capital et contre l'état. Le moment est venu d'embrasser à nouveau l'idéal de « la Sociale ». C'est l'objectif d'un 100 % Sécu avec un seul collecteur et payeur, la Sécurité Sociale. Cette Sécurité Sociale gérée par les organisations syndicales prendrait en charge 100% des remboursements qui figurent sur la nomenclature des actes de la Sécurité Sociale (nomenclature qu'il faudrait par ailleurs réviser). Bien entendu, les dépassements d'honoraires n'auraient pas vocation à être pris en charge. Le taux de remboursement de l'optique tendrait vers 100 % et certaines dépenses non remboursables le deviendraient, en dentaire notamment. Il en est de même en ce qui concerne le taux de prise en charge des équipements médicaux. Là encore les financements existent notamment :

- Une augmentation des cotisations employeur,



- Une contribution assise sur les dividendes versés par les entreprises à leurs actionnaires,
- La suppression des exonérations de cotisations sociales.

Violences sexistes et sexuelles

Soi-disant grande cause des autorités gouvernementales, force est de constater qu'au-delà des opérations de communication, obtenir les garanties, les droits et les moyens d'y parvenir reste un vœu pieu.

Les discriminations envers les femmes, comme envers les LGBT+ doivent être combattues et de vrais droits sont encore à combattre, notamment à travers la loi, pour imposer de traiter ces sujets en entreprise comme ailleurs et allouer des moyens significatifs sur ce sujet.

Les revendications de la CGT : imposer de négocier partout des accords contre les violences sexistes et sexuelles et plus particulièrement la protection des victimes, la formation de toutes et tous en entreprise, des aménagements et organisations de travail en ce sens :

- Rendre obligatoire la formation de tous les managers et des salarié-es
- Mise à disposition des travailleuses et travailleurs de support leur permettant d'identifier les comportements et d'intervenir
- Imposer la protection de celles et ceux qui interviennent en interdisant tout licenciement, rupture conventionnelle ou sanction dans un délai de 6 mois minimum
- Imposer les aménagements dans l'organisation du travail pour les victimes
- Imposer que les victimes n'aient pas à subir de situation de coprésence avec le harceleur sans que ce soit la victime qui soit écartée des lieux de travail

La CGT exige « des actes, des moyens et une politique ambitieuse de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la vie, comme au travail, et que la France s'aligne sur les meilleures législations européennes.

Nous revendiquons l'intégration de nouveaux dispositifs dans la loi :

- La mise en place de sanctions pour toutes les entreprises et établissements qui n'ont pas de plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de dispositif de signalement négocié.
- Des droits pour protéger les victimes de violences conjugales : abrogation des jours de carence en cas d'arrêt maladie, interdiction de licenciement, droit à absences rémunérées pour faire ses démarches, droit à la mobilité géographique et fonctionnelle.
- L'obligation de formation des personnels des ressources humaines, personnels encadrants, élu-es

dans les instances représentatives du personnel (comité sociaux...)

- Des moyens pour que les référent-es harcèlement/violence et les élu-es VDHA (violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste) puissent jouer leur rôle syndical : prérogatives clairement définies, temps de délégation, formations...
- L'obligation annuelle d'une sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salarié-es sur leur temps et lieu de travail.
- L'obligation de mise en place de dispositifs de prévention spécifiques pour les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables et notamment les jeunes, les précaires, les personnes LGBTQIA+, les travailleuses de nuit ou en milieu non mixte...
- Des droits pour que les victimes de violences sexistes et sexuelles travaillant dans des entreprises sans représentant-e du personnel puissent être défendues et accompagnées par un syndicat face à leur employeur.
- Un accès aux soins garanti avec le remboursement à 100 % des consultations en psychotraumatologie pour les victimes.

Plus globalement, nous demandons : une multilatérale pour réaliser un bilan des mesures de 2018 et identifier les nouvelles dispositions à adopter. La construction d'un baromètre annuel pour évaluer le ressenti des salarié-es et des agent-es sur les violences sexistes et sexuelles au travail – qui pourrait être mis en œuvre par exemple par le Haut Conseil à l'Égalité.

