

C'est quoi ce travail ? Plateforme intersyndicale

22 janvier 2017

CGT Solidaires UNEF UNL FIDL

C'EST QUOI CE TRAVAIL ?

Ce document a pour double objectif de présenter et mettre en débat avec les salarié-es nos propositions revendicatives et continuer à lutter contre la loi Travail en y opposant justement nos revendications.

Ces propositions visent à améliorer la vie des salarié-es au travail, des demandeurs et demanduses d'emploi et des jeunes en formation. Il s'agit de revendiquer des droits nouveaux pour toutes et tous, en replaçant le droit à un travail choisi, décent, les droits des salarié-es, la protection de leur intégrité physique et psychique au centre des enjeux sociaux. C'est essentiel dans un contexte de chômage massif, de développement de la précarité, de dégradation des conditions de travail, où la souffrance au travail, la perte de sens des métiers ont des conséquences directes sur la santé des salarié-es. Sans compter les pressions multiples, l'exacerbation de la concurrence, le développement des formes de management et d'organisation du travail afin de développer productivité et compétitivité des entreprises au dépend des droits des salarié-es... Trop discriminant, trop d'inégalités au travail notamment entre les femmes et les hommes, trop stressant... Cela doit cesser ! Mais, la loi Travail promulguée cet été, en fixant la primauté de l'accord d'entreprise et en réformant la négociation d'entreprise ou les accords dits de préservation et de développement de l'emploi va accentuer ces pressions sur les salarié-es, en généralisant le dumping social entre entreprises du même secteur et en s'attaquant au temps de travail. Ce sera particulièrement vrai pour les femmes et les jeunes déjà fortement touché-es par la précarité. Alors, cette loi, malgré son passage en force par une succession de 49-3, doit trouver en face d'elle, dans les entreprises, les établissements et services, les universités... une opposition déterminée et la plus unitaire possible, à son application. Il s'agit de reconquérir un travail émancipateur, des emplois de qualité qui répondent aux besoins de la société et aux défis à venir, mais aussi un travail qui garantisse des conditions de vie dignes à toutes et tous. Il s'agit, ensemble, de réécrire un code du travail digne du 21^e Siècle, plus protecteur pour les salarié-es. Nos organisations restent engagées à mener ce combat. Ce document est un outil supplémentaire. Les propositions qui y sont faites ont vocation à être travaillées par les salarié-es, par nos équipes locales qui feront remonter les synthèses et propositions faites lors des débats organisés dans les territoires. Une restitution nationale aura lieu au début février 2017.

HIÉRARCHIE DES NORMES ET PRINCIPES DE FAVEUR

Le principe de faveur est un principe fondamental intégré progressivement en droit du travail. C'est un principe essentiel sur lequel repose le statut du salarié-e, pierre angulaire de l'ordre public social. Il édicte que l'accord collectif ne peut déroger à la loi que dans un sens plus favorable au salarié-e. Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes.

- Aujourd'hui, il faut :
 - Rétablir la hiérarchie des normes et mettre un terme au démantèlement des garanties collectives.
 - Intégrer le principe de faveur dans la liste des principes fondamentaux énoncés dans le préambule de la Constitution de 1946. Il faut d'ailleurs également inscrire dans la loi le renforcement de la lutte contre les discriminations et en faire une priorité nationale.
- Redonner un caractère normatif aux conventions collectives afin de sécuriser les relations sociales et empêcher le dumping social. Aucune entreprise dépendant d'un champ d'application d'un même accord de branche ne pourrait y déroger par un accord d'entreprise moins favorable au salarié-e y compris en contrepartie d'un prétendu maintien de l'emploi dans l'entreprise !

Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL et FIDL ont décidé de poursuivre la lutte contre la loi travail, à partir de propositions revendicatives communes autour des questions :

- de la négociation collective et de la démocratie sociale,
- de la rémunération et de la reconnaissance du travail,
- de la réduction du temps de travail,
- de l'emploi et de la qualité de l'emploi,
- des problématiques de la jeunesse.

Ces questions sociales constituent une préoccupation majeure pour les jeunes, les privé-es d'emploi, les salarié-es, du privé comme du public, et plus largement des citoyen-nés. Elles doivent être au cœur du débat démocratique qui s'ouvre avec les élections politiques à venir en 2017.

Dans la poursuite de la consultation citoyenne, cette plateforme revendicative est destinée à être discutée sur les lieux de travail, les lieux de vie, les lieux d'étude lors d'initiatives communes organisées localement.

L'intersyndicale nationale rendra publique le 28 mars prochain la plateforme revendicative finalisée, enrichie et légitimée par les débats.

Montreuil, le 4 janvier 2017



Union
syndicale
Solidaires



unef
LA VOIX IYCFENNE

UNL

FIDL
LE SYNDICAT LYCÉEN

C'EST QUOI CE TRAVAIL ?

Ce document a pour double objectif de présenter et mettre en débat avec les salarié-es nos propositions revendicatives et continuer à lutter contre la loi Travail en y opposant justement nos revendications.

Ces propositions visent à améliorer la vie des salarié-es au travail, des demandeurs et demandeuses d'emploi et des jeunes en formations. Il s'agit de revendiquer des droits nouveaux pour toutes et tous, en replaçant le droit à un travail choisi, décent, les droits des salarié-es, la protection de leur intégrité physique et psychique au centre des enjeux sociaux. C'est essentiel dans un contexte de chômage massif, de développement de la précarité, de dégradation des conditions de travail, où la souffrance au travail, la perte du sens des métiers ont des conséquences directes sur la santé des salarié-es. Sans compter les pressions multiples, l'exacerbation de la concurrence, le développement des formes de management et d'organisation du travail afin de développer productivité

et compétitivité des entreprises au dépend des droits des salarié-es... Trop discriminant, trop d'inégalités au travail notamment entre les femmes et les hommes, trop stressant... Cela doit cesser ! Mais, la loi Travail promulguée cet été, en fixant la primauté de l'accord d'entreprise et en réformant la négociation d'entreprise ou les accords dits de préservation et de développement de l'emploi va accentuer ces pressions sur les salarié-es, en généralisant le dumping social entre entreprises du même secteur et en s'attaquant au temps de travail. Ce sera particulièrement vrai pour les femmes et les jeunes déjà fortement touché-es par la précarité. Alors, cette loi, malgré son passage en force par une succession de 49-3, doit trouver en face d'elle, dans les entreprises, les établissements et

services, les universités... une opposition déterminée et la plus unitaire possible, à son application. Il s'agit de reconquérir un travail émancipateur, des emplois de qualité qui répondent aux besoins de la société et aux défis à venir, mais aussi un travail qui garantisse des conditions de vie dignes à toutes et tous. Il s'agit, ensemble, de réécrire un code du travail digne du 21^e Siècle, plus protecteur pour les salarié-es. Nos organisations restent engagées à mener ce combat. Ce document en est un outil supplémentaire. Les propositions qui y sont faites ont vocation à être travaillées par les salarié-es, par nos équipes locales qui feront remonter les synthèses et propositions faites lors des débats organisés dans les territoires. Une restitution nationale aura lieu au début février 2017.

HIÉRARCHIE DES NORMES ET PRINCIPES DE FAVEUR

Le principe de faveur est un principe fondamental intégré progressivement en droit du travail. C'est un principe essentiel sur lequel repose le statut du salarié-e, pierre angulaire de l'ordre public social. Il édicte que l'accord collectif ne peut déroger à la loi que dans un sens plus favorable au salarié-e. Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes.

- ▶ Aujourd'hui, il faut :
 - Rétablir la hiérarchie des normes et mettre un terme au démantèlement des garanties collectives.
 - Intégrer le principe de faveur dans la liste des principes fondamentaux énoncés dans

le préambule de la Constitution de 1946. Il faut d'ailleurs également inscrire dans la loi le renforcement de la lutte contre les discriminations et en faire une priorité nationale.

- Redonner un caractère normatif aux conventions collectives afin de sécuriser les relations sociales et empêcher le dumping social. Aucune entreprise dépendant d'un champ d'application d'un même accord de branche ne pourrait déroger par un accord d'entreprise moins favorable au salarié-e y compris en contrepartie d'un prétendu maintien de l'emploi dans l'entreprise !

POUR UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ACQUISITION

- ▶ Aujourd'hui, il faut :
- Redonner sa vocation à la négociation collective : une négociation d'acquisition et non un outil de flexibilisation à l'usage du patronat. La négociation doit être loyale, porteuse de progrès social, engagée sur la base des exigences des salarié-es.
- Donner autant de moyens et appuis aux syndicats qu'au patronat et dans le cadre de la négociation du niveau national à l'entreprise. Chaque acteur doit être sur un pied d'égalité.
- Changer les règles et méthodes de négociation : lieu de négociation neutre, transmission des projets en amont, discussion sur l'ensemble des projets et non sur le seul texte patronal, transparence des réunions, évaluation préalable des accords, droit à bénéficier d'une expertise syndicale.
- La validation d'un accord, quel que soit le niveau, par la signature de syndicats ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.
- Préserver les garanties collectives et le statut de la Fonction publique
- Obtenir un nouveau statut du Travail Salarié
- Gagner de nouveaux droits dans le cadre des conventions collectives dans le privé et dans celui du statut dans la Fonction publique, collectif des droits des agents, dans le public ; droits transférables et opposables à chaque employeur. (Droit à l'emploi, à la formation, à la protection sociale, à la démocratie sociale...).
- Dépasser la vision réparatrice en cas de licenciement pour aller vers un véritable droit à l'emploi. La suppression d'emploi ne doit pas se traduire par la rupture du contrat de travail et doit maintenir le salaire entre deux emplois.
- Dans la fonction publique, l'emploi statutaire doit redevenir la norme.

RÉMUNÉRATION : POUR UNE RÉELLE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL !

- Outre la revalorisation du Smic, le rattrapage du pouvoir d'achat, il faut une revalorisation des accords de branche et la fixation des salaires professionnels par niveau de qualification.
- Dans la Fonction publique : un rendez-vous annuel est prévu. Il doit permettre d'entendre les revendications des organisations syndicales. Mais nous demandons également l'établissement d'un plan de rattrapage pour compenser les pertes subies pendant des années en raison du gel du point d'indice et de sa déconnexion de l'évolution des prix.
- Les heures supplémentaires doivent être rigoureusement encadrées par la loi, afin de prémunir toute entrave à l'embauche.
- Il faut également gagner l'égalité entre les femmes et les hommes : à travail de valeur égale, salaire égal !

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR TOUS ET TOUTES: TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX, TRAVAILLER TOUS ET TOUTES!

- ▶ Cela nécessite de :
- Créer des emplois et organiser mieux le travail de manière négociée avec les salariés et leurs syndicats dans les entreprises. Transformer le travail et son organisation pour le rendre plus émancipateur et rendre plus effectif un partage des tâches domestiques entre hommes et femmes.
- Lutter contre la précarité et pour l'égalité professionnelle Femme/Homme. 3,2 millions de personnes occupent un emploi précaire en France, soit 12 % de l'emploi total. 1,2 million de femmes sont en temps partiel subi et vou-

draient travailler davantage, ce qui représente plus de 70 % des personnes en sous-emploi. Les 15-29 ans forment plus de la moitié des précaires.

- Anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée du numérique dans nos économies et nos industries. Cela nécessite d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail en révisant le forfait-jour et en instaurant un droit à la déconnexion, en respectant temps de congé et de repos.

TRAVAIL ET FORMATION

Tous-tes les salarié-es ont des droits à la formation professionnelle, à la qualification et à l'éducation permanente, que ce soit pour accéder, se maintenir, ou évoluer dans l'emploi, mais aussi pour se cultiver, se développer personnellement. Les formations doivent être gratuites, rémunérées correctement et se dérouler prioritairement pendant le temps de travail.

- Permettre une montée en formation et qualification avec une reconnaissance dans les classifications et les grilles.

- Formation initiale : droit effectif à la qualification reconnue par l'État pour tous les jeunes. Ceci suppose une prolongation de la scolarité obligatoire à 18 ans, un parcours complet et réussi qui débouche sur une qualification, de bonnes conditions d'étude et la possibilité de poursuite d'étude.
- Développement des actions de formation et de sensibilisation aux discriminations pour faire connaître et faire appliquer les droits.

CHÔMAGE

- Elargir le CIF accessible aux demandeur-euses d'emplois pendant une période d'1 an et financé par une hausse fléchée de 0,1% des cotisations patronales consacrées à la formation continue.

Il s'agit de permettre à chacun d'élever sa qualification en développant différents dispositifs qu'il convient de financer par un système de mutualisation : congé individuel de formation, conseil en évolution professionnelle, CPF, congés de formation spécifique du secteur public... Les thèmes de formation seraient négociés entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques, la décision finale revenant aux

salarié-es dans le cadre de la définition de son parcours professionnel.

- En cas de perte d'emploi, les droits à la formation restent acquis et seront utilisés prioritairement pour des actions de retour dans l'emploi.
- Le service public de l'emploi devra être en capacité de développer les actions d'accompagnement nécessaires.
- Renforcer les sanctions au plan juridique en cas de discrimination et des moyens pour les élu-es du personnel, l'inspection du travail...

LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ ?

Le monde du travail a besoin d'une **médecine du travail** formée, avec des moyens et une véritable indépendance vis à vis des employeurs. Il est nécessaire de tripler le nombre de médecins du travail et de lancer un plan de recrutement de personnels paramédicaux, avec des compétences élargies, en particulier sur les risques psychosociaux, pour garantir un service médical de qualité pour les salarié-e-s.

Visite médicale d'embauche pour l'ensemble des salarié-es ainsi que périodicité annuelle, prise en compte obligatoire par les employeurs et suivi des préconisations du médecin/ et ou de l'équipe pluridisciplinaire.

CHSCT : développer des CHSCT à taille humaine, donner plus de moyens de fonctionnement, des périmètres de couvertures géographiques restreints/locaux, mettre en place un droit de veto.

Pénibilité : aller vers un système de reconnaissance de la pénibilité avec un système plus simple que ce compte personnel pénibilité, pour que les TPE et PME puissent s'investir dans la démarche sans difficultés, qui prenne en compte plus largement les expositions antérieures à la loi, élargisse le champ des expositions et permette des départs en retraite anticipée supérieure à deux ans.

Risque psychosociaux et harcèlement : la santé des salarié-es, le travail de qualité doivent être la porte d'entrée de toutes les réflexions autour de l'organisation du travail et des entreprises. Il faut aller vers une interdiction des organisations de travail pathogènes par voie législative et favoriser la mise en place de lieux de débats sur le sens et la finalité du travail.

DÉMOCRATIE SOCIALE

- Pour l'ensemble des sociétés de moins de 50 salarié-es : rendre obligatoire l'organisation d'élections de délégués du personnel dès lors que deux salariés le demandent.

Dans le privé comme dans le public :

- Respecter les droits syndicaux, les représentants des personnels, les délégués syndicaux mais aussi les droits des salarié-es en termes d'information, de formation et d'expression syndicale. L'expression des salariés sur leur lieu de travail, à partir de leur besoin, doit être garantie. Les droits des comités d'entreprises doivent être développés et renforcés.
- Conforter les droits et moyens syndicaux
- Renforcement du droit d'intervention des

représentant-es du personnel des entreprises donneuses d'ordre auprès des salarié-es des entreprises sous-traitantes.

- Consolider le rôle des Instances Représentatives des Personnels (utilisation des heures de délégation, renforcement de la formation des élus, contrôle des aides publiques...).

Un Code du travail efficace n'a pas de sens sans une justice gratuite, rapide, accessible et impartiale, sans un service public d'inspecteur-rices du travail indépendants, dotés de moyens suffisants, sans un véritable droit de grève exercé sans entrave et sans une absence de répression syndicale dans et hors de l'entreprise.

EMPLOI ET JEUNES

Les jeunes sont confrontés à une très forte précarité lors de leur insertion professionnelle. Le chômage de masse et l'augmentation de l'âge de départ à la retraite (qui joue un rôle négatif dans l'emploi des jeunes) entraînent un « sas de précarité » qui n'a fait que s'accroître ces dernières années. Enchaînement de stages, de CDD, et même aujourd'hui de services civiques : l'accession à un emploi stable est devenu un parcours du combattant. En cause, une zone de non droit pour les jeunes qui ne bénéficient d'aucune mesure de protection sociale.

Deuxième phénomène celui du déclassement, de la déqualification sur le marché du travail. Ne bénéficiant d'aucune reconnaissance de leurs qualifications, le jeu de la concurrence tire vers le bas les conditions d'embauche des jeunes diplômé-es. Souvent obligé-es d'accepter des emplois sous-payés, et sous qualifiés au regard de leur formation.

Réfléchir l'emploi des jeunes ce n'est pas tomber dans des mesures discriminantes, des mesures stigmatisantes que pouvaient constituer

le CPE. C'est au contraire réfléchir la mise en protection sociale des jeunes, l'accès aux droits communs et aux minimas sociaux :

Des mesures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi : protection sociale pendant la recherche du premier emploi ; reconnaissance des qualifications dans les conventions collectives.

Des mesures d'accès au droit commun et de protection sociale : élargissement des critères de l'allocation chômage pour intégrer les jeunes ; prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités ouvrant droit à la retraite ; accès au RSA pour les moins de 25 ans.

Des mesures de protection des lycéen-nes et des étudiant-es salarié-es : modulation de son emploi du temps en fonction de ses cours ; congés de droit pour examens. L'objectif à terme étant de garantir à chaque jeune un revenu d'autonomie le dispensant de devoir travailler pour assumer ses études.

- Emplacement : ré-agir ensemble > Mobilisations et actualités > Actualités >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/C-est-quoi-ce-travail-Plateforme-intersyndicale>