

# NSTS - SSP

## I) NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

De la conquête du contrat de travail au contrat à vie

### 1) Repères historiques et élaboration

24/28 mars 2003 47ème congrès Montpellier

24/28 avril 2006 48ème congrès Lille

1986 fin de l'autorisation administrative de licenciement.

Le contexte des années 1990/2000 modèle Suède Danemark, que la loi travail macroniste a importé des années plus tard, après des débats et des accords sur la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle, signée le plus souvent par le MEDEF, la CFDT, CFTC, CGC et FO, et ratifié-e-s par l'Etat.

Le terme "flexisécurité" est une contraction des mots flexibilité et sécurité. Il désigne un système social qui apporte davantage de flexibilité aux entreprises à travers plus de facilités pour licencier leurs employés, et plus de sécurité pour les salariés qui se voient attribuer plus d'indemnités de chômage sur une plus longue période. Ce mécanisme permet aux entreprises d'embaucher des salariés plus sereinement durant les périodes où elles en ont besoin, sans avoir à considérer l'impact que cette embauche aurait si l'entreprise connaissait un déclin futur. Les salariés, quant à eux, sont plus enclins à accepter des contrats de travail temporaires grâce à de généreuses indemnités de chômage et plus de facilité à retrouver un autre emploi par la suite. Ils doivent tout de même prouver qu'ils cherchent activement un nouveau poste et accepter de suivre des formations, si cela est nécessaire.

Le plus simple est de reprendre nos formulation, lors de l'audition de la Cgt au Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) à propos de la sécurisation des parcours professionnels, le 5 janvier 2007, a fourni l'occasion d'une synthèse significative de la démarche de la confédération<sup>6</sup>. Maryse Dumas présente ainsi l'action de la Cgt contre la sécurisation des parcours professionnels et pour un nouveau statut pour le travail salarié.

« Alors que la plupart des projets portent sur le moment de la rupture, l'ambition de la Cgt est de construire de la continuité et de la progressivité. C'est pourquoi notre ambition première est de conquérir un ensemble de droits qui reconnaissent la place centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permettent à chacune et à chacun de trouver sa place dans une société solidaire, d'y construire un projet de vie. Cela ne diminue en rien notre volonté d'intervenir sur les questions économiques et de gestion avec l'ambition de parvenir au plein emploi et de développer des coopérations internationales visant le co-développement.

Mais nous voulons compléter cette intervention économique par des conquêtes sociales pour les salariés leur permettant de faire reculer l'exploitation, l'aliénation. Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la sécurité sociale. Les conventions collectives [...] 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. De plus, dans le droit social actuel, c'est la nature de l'employeur qui détermine le volume des droits des salariés. La politique des groupes visant à externaliser, filialiser, sous-traiter leurs activités conduit à ce que la majorité

des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 50 salariés avec des droits très inférieurs à ceux des grandes entreprises. Les inégalités se creusent, les mises en concurrence s'exacerbent. La proposition de la Cgt vise à construire de la solidarité à la place de la mise en concurrence, à fédérer des attentes revendicatives alors que tout pousse à l'éclatement et à l'atomisation. C'est pourquoi notre proposition ne se limite pas à créer un statut pour les sans statuts. Nous voulons faire reconnaître la place spécifique du travail pour tous les salariés et garantir à chacune et chacun des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaires, tout au long de la vie professionnelle.

Maryse Dumas, après avoir récusé la flexicurité comme « marché de dupes », définit ainsi la « sécurité sociale professionnelle » : elle « s'inscrit dans notre vision globale du statut à conquérir pour le travail salarié. Elle ne peut en aucun cas se résumer à un accès facilité à la formation continue, ou un meilleur accompagnement des chômeurs, même si nous ne nous désintéressons pas de ce sujet. Elle ne vise pas une meilleure « employabilité » du salarié, mais une plus grande liberté pour celui-ci appuyé sur la sécurité et la visibilité de sa carrière professionnelle.

Le NSTS, la SSP s'inscrivent donc dans une poursuite de la Sécurité Sociale.

## **2) Les chiffres de l'emploi en 2018**

En 2018, en France, 71,9 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont actives au sens du Bureau international du travail (BIT), qu'elles aient un emploi ou soient au chômage.

Parmi les 27,1 millions de personnes occupant un emploi, neuf sur dix sont salariées. Parmi les salariés, 84,7 % ont un emploi à durée indéterminée.

En 2018, 18,5 % des personnes ayant un emploi travaillent à temps partiel, soit un recul de 0,3 point sur un an.

Avec 2,7 millions de chômeurs au sens du BIT, le taux de chômage s'établit à 9,1 % en moyenne en 2018. La baisse amorcée en 2016 se poursuit, mais de façon plus modérée : - 0,3 point en 2018, après - 0,7 point en 2017. Elle est plus marquée pour les jeunes et les moins qualifiés. Le chômage de longue durée concerne 3,8 % des actifs en 2018. Plus fréquent chez les jeunes actifs, le chômage est plus durable pour leurs aînés.

En 2018, 1,6 million d'inactifs relèvent du halo autour du chômage. Au total, 10,4 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler, qu'ils soient au chômage ou appartiennent au halo autour du chômage.

87% embauches en CDD hors intérim

30% CDD 1 jour

437 700 ruptures conventionnelles individuelles +10%

2018 RCC avec accord de la DIRECCTE

134 500 licenciements économiques inscrits à Pôle Emploi.

Travail à temps partiel 2018

### **Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations**

Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations recouvrent différentes mesures destinées à accompagner le reclassement du/des salariés en cas de licenciement économique.

Dans le cas d'un licenciement individuel, il peut s'agir, selon la taille de l'entreprise et/ou sa situation

juridique, d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui remplace depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011 la convention de reclassement personnalisée (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP).

Dans le cas d'un licenciement collectif concernant au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés ou plus, l'employeur doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il peut, sous certaines conditions, faire appel à l'intervention financière de l'État pour mettre en œuvre des dispositifs visant le reclassement et la reconversion des salariés via les conventions du Fonds national de l'emploi (FNE). Trois mesures peuvent être aujourd'hui mobilisées : les conventions de cellule de reclassement, les conventions d'allocation temporaire dégressive (ATD), les conventions de FNE-formation. Jusqu'à fin 2011, une quatrième mesure pouvait être mobilisée : les conventions d'allocations spéciales du FNE (AS-FNE).

Travail à temps partiel 2019

37% des salarié·e·s dont

28,9% femmes et 7,7% d'hommes soit 79,5% de femmes.

Différences salariales femmes hommes 2019 moins 19% femmes

Travailleurs étrangers 6,1% des actifs, 5,4% des salarié·e·s

### **3) Affecter les droits sociaux individuels et collectifs de l'emploi à la personne du, de la salarié·e et des travailleur·se·s indépendant·e·s**

L'ensemble des droits sociaux sont actuellement totalement lié à l'emploi. C'est le transfert de ces droits à la personne du travailleur·se·s qui est revendiqué.

Concerne l'ensemble des salarié·e·s, des travailleur·e·s sous statut fonctionnaires et autres et les travailleur·e·s indépendant·e·s qui ne relèvent pas d'un fonctionnement d'entreprise capitalistique et qui relèvent de fait d'une subordination juridique. Entre dans cette catégorie les auteur·e·s.

### **4) Que sont les droits sociaux**

Les droits liés à l'emploi transférés sont ceux issus du code du travail, des conventions et accords collectif·ve·s, du contrat de travail. Cela va faire rejoindre ces droits à ceux déjà liés à la personne, allocations familiales, couverture maladie ou pension de retraite. Ces droits doivent être étendus à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi à tout ce qui entoure le développement durable.

La transférabilité de ces droits attachés à la personne est donc plus large que les droits transférables dans les fonctions publiques et liés au grade.

### **5) L'outil : le contrat de travail**

**a) attaché à la personne**

**b) entreprise, branche, bassin d'emploi, donneur d'ordre et sous traitance**

**c) formation initiale et continue tout au long de la vie**

**d) mobilités choisies ou acceptées**

**e) travail invisible**

## **6) L'évolution du lien de subordination**

Contrat maintenu après licenciement, démission, fin de CDD, formations, évolutions de carrière, mobilités, travail invisible etc.

Les droits transférables et cumulables sont liés au travail, dans son acceptation large, d'une vie.

Dépassement de la subordination juridique, même si lors de la reprise du contrat lors d'emplois elle subsiste mais évolue sous le contrôle des collectifs de travail.

## **7) La qualification**

Aujourd'hui la médiation des droits sociaux et salariaux relèvent d'une institution médiatrice : l'emploi. Avec le NSTS cette institution médiatrice devient la qualification personnelle. Celle-ci est antinomique de l'employabilité, et du besoin. Le NSTS fait sauter le carcan de l'emploi tout particulièrement par la perspective de socialisation du salaire et la définition du salarié par sa qualification.

### **a) la capacité à produire de la richesse**

Elle est reconnue, aux actif·ve·s durant un temps de travail générant le salaire.

Pourtant le travail a une toute autre portée que sa réduction à l'emploi :

- les jeunes avant leur premier emploi travaillent ;
- les chômeurs
- les salarié·e·s intermittents dont les allocations chômage sont considérées comme reconnaissance de leur travail qui continue lors des journées de chômage ;
- les femmes qui ont fait reconnaître la double journée de travail ;
- les retraité·e·s
- 

### **b) attribution et évolution de la qualification**

La qualification doit être liée à la formation initiale et continue, à l'expérience donc à l'ancienneté et faire appel au tiers nécessaire, le collectif de travail en rupture avec l'employabilité, le rôle prépondérant de l'arbitraire de l'employeur dans la définitions de la qualification des postes de travail, dans les conditions d'embauche et de fin de contrat dans la gestion prévisionnelle de l'emploi et la formation continue, dans la valorisation des acquis de l'expérience.

## **8) Socle commun de garanties collectives**

NSTS maintien du contrat de travail en changeant d'entreprises, de bassin d'emploi, de branche d'activité, de région, répondre aux donneurs d'ordre et à la sous traitance en cascade, passant d'entreprises de plus de 50 aux autres dont celles de moins de 10 c'est subir les changements des droits applicables.

Le NSTS qui revendique le maintien du contrat de travail et son évolution cumulable nécessite la négociation d'un socle commun de garanties collectives, donc du code du travail.

Ce devrait être au cœur de nos revendications alors que les politiques capitalistes entraînent le rapprochement/fusion des conventions collectives le plus souvent sur la base du moins disant social.

### **a) la grille de salaires interprofessionnelle**

Elle est indispensable et doit tenir compte des métiers, des qualifications collectives et individuelles et de leurs évolutions, de l'égalité professionnelles, la pénibilité, de l'ancienneté, du temps de travail dont le temps d'emploi minimum pour bénéficier du NSTS et de la SSP. ...

Le salaire lié à la valeur du travail

L'échelle des salaires dans les entreprises, du plus petit au plus élevé.

### **b) de la fin du secondaire, en tenant compte des apprenti·e·s à la fin de vie, retraite comprise**

#### **c) la progression**

- Début du contrat de travail salaire égal à 80% du Smic CGT (1800€)
- Premier emploi SMIC Cgt minimum et plus selon qualification
- La question de la *progression* de l'inscription de l'individu dans la grille salariale interprofessionnelle est liée à celle de l'ancienneté, considérée comme un élément de la qualification. La fiche « déroulement de carrière » publiée pour le second Forum confédéral

NSTS du 11 juin 2008 rappelle que « tout un chacun accroît ses compétences en travaillant » et poursuit : « Ainsi, nous proposons que chaque niveau de qualification comprenne trois niveaux de coefficients (par exemple) et que tous les trois ans environ un niveau de coefficient soit automatiquement franchi comme reconnaissance d'acquis de l'expérience. En plus de l'expérience, les qualifications acquises du fait de la formation continue doivent être reconnues. La grille salariale interprofessionnelle constitue donc une déclinaison du salaire minimum en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification. »

« L'acquisition de l'expérience doit se transformer en un diplôme, une qualification » appuyée par le droit à la formation (10% du temps de travail payé utilisé à la libre initiative du salarié et opposable aux employeurs) :

« Ainsi tous les dix ans environ on peut estimer que le salarié, fort de ses compétences nouvelles et de cette formation, atteint un nouveau niveau de diplôme. »

Nous revendiquons qu'entre le salaire du premier emploi lié à la première qualification et celui lors du départ à la retraite il y ait son doublement.

Il doit être prévu l'augmentation du salaire depuis le départ en retraite (60 ans) à la fin de vie, liée à l'activité créatrices des pensionné·e·s pendant ces décennies.

### **9) La démocratie sociale : le contrat de travail, de citoyenneté, à vie, le collectif de travail personnel**

Le rôle du collectif de travail dans l'entreprise est décisif avec la reprise pendant l'emploi du contrat de travail, l'évolution des qualifications, des postes de travail, des procès d'embauches et de fin de d'emploi, du développement durable.

Mais il va y avoir apparition du collectif de travail personnel, hors entreprises et emplois, et collectif liés aux métiers. Cela va entraîner un champ inédit et une évolution totale des Institutions Représentatives des Salarié·e·s dans et hors l'entreprises tout comme du rôle des CE d'entreprises, de bassin d'emploi, de branche, voire de métier.

## **II) LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE**

La Sécurité Sociale Professionnelle garantie le maintien du contrat de travail, le salaire, les droits

sociaux et leur progression entre 2 emplois, pendant les périodes de travail invisible, de formation de mobilité choisie, de non-emploi et non pas de non travail, de la fin du secondaire à la fin de vie.

Concrètement c'est une extension professionnelle de la sécurité sociale qui du sortir de l'école à sa mort garanti que chacun-e est titulaire d'un contrat de travail qui correspond aux différents emplois successifs, à des périodes d'études, de formation, de changement d'emploi de choix de vie, à l'évolution de sa qualification et des droits sociaux.

a) La caisse nationale de sécurité sociale professionnelle qui repose sur une gestion tripartite du contrat de travail à vie, sans rupture du lien de subordination modifié.

La composition de cette caisse tripartite doit tourner le dos au paritarisme (UNEDIC 57) mais prévoir une majorité de représentant-e-s des usagers élu-e-s.

Sera posé la responsabilité de l'entreprise et celle de la caisse de SSP.

Tout comme l'articulation de la responsabilité de la caisse de SSP et celle de l'Etat la Sécurité Sociale et la SSP engageant les pouvoirs publics du fait de leurs missions de service public pour toute la population.

En fin mais tout reste ouvert comment le socle interprofessionnel des droits garantis nationalement sera-t-il mis en œuvre localement.

b) La suppression du marché du travail

Nous revendiquons d'attacher à la personne le contrat de travail lui-même, et donc la qualification, le salaire, l'ancienneté, le droit à la formation continue, les régimes complémentaires spécifiques, les droits d'information et d'expression des salariés sur la marche de l'entreprise. Dans la logique de cette revendication, c'est le marché du travail qui disparaît puisque chaque individu porte avec lui toute l'institution du salaire, de la sortie de l'école à la retraite. S'en trouvera accrue la socialisation tant des travailleurs, encore davantage salariés puisque le salaire devient un droit attaché à leur personne, que des entreprises puisque l'intervention collective des salariés serait au cœur de la mutation préventive des collectifs de travail. Cette affirmation des entreprises contre les employeurs tente de retourner en faveur du salariat l'effacement capitaliste de l'employeur face au financier. Le collectif de travail ne serait plus d'abord une création de l'employeur, ce serait un attribut du salarié, un droit de la personne. Dans une telle perspective le contrat de travail ne disparaît pas, il se généralise en changeant de sens : il signifie davantage rapport au collectif de travail ou responsabilité sociale de l'entreprise que subordination. C'est qu'avec l'expérience des contrats à durée déterminée, des fermetures d'entreprises en bonne santé après rachat par des fonds de placements, du chômage, de la dérobade de l'employeur, du maquis injuste des statuts sur un même site, les salariés ont aujourd'hui un rapport beaucoup plus distant à l'employeur.

c) plein travail solidaire à vie contre plein emploi solidaire

d) Contrat de travail à vie CDI, CDD, auto-employeur et travail indépendant

### **III) FINANCEMENT, SI LOIN SI PROCHE**

Comme toute notre protection sociale le financement de la SSP est mutualisé.

Il repose sur

- Le salaire socialisé,
- L'évolution de la cotisation patronale (exemple sécurité sociale),
- La responsabilité sociale des entreprises

- Les fonds mutualisés employeurs, territoriaux et nationaux pour maintien du contrat en lien avec la caisse de SSP
- Les crédits d'Etat contre les licenciements : Contrat de sécurisation professionnelle, (CSP), plan de sauvegarde de l'emploi (PSP), les conventions ATD, FNE-FORMATION, AS-FNE
- Les aides et crédits d'impôts sans résultat CICE etc.
- Le redéploiement du budget fonctionnement de Pôle Emploi, des Assedics vers la caisse et le fonds mutualisés territoriaux ;
- Taxation du capital financier et des transactions boursières ou autres
- Taxation développement durable
- Taxation mondialisation contre co/développement durable.

#### **IV) OÙ VAIS-JE, OÙ COURS-JE, DANS QUEL ÉTAT J'ERRE**

##### **a) la confédération et son orientation**

Plus que des doutes, un vrai coup d'arrêt à renverser pour aller de l'avant. Le sens de la déclaration signée par la CGT avec 64 organisations, associations, syndicats pour les jours d'après où ce point figure mais en filagramme.

##### **b) la fédération**

La fédération a adopté depuis 2006 cette orientation et la rappelle depuis à chacun de ses congrès dans ces orientations.

Pas suffisant devant la passivité confédérale.

Donc :

- La résolution du CFN

La crise sanitaire et sociale mondiale que nous traversons actualise, s'il en était besoin, les débats sur l'avenir de nos sociétés, la rupture avec la mondialisation, le capitalisme et sa version ultra libérale, la revendication et la construction d'un codéveloppement humain durable.

Dans ce contexte les programmes de reprise économique, sociale et environnementale pullulent. Cela concerne tout à la fois le climat et l'environnement, la reprise économique et la mondialisation, les services publics et la protection sociale, la sécurité sociale, le contenu du travail et des contrats, l'indépendance et le travail salarié, le salaire socialisé ou les charges des entreprises. On est témoin du développement de théories, de propositions contradictoires : le revenu universel, « toutes et tous intermittent·e·s » et la généralisation de l'usage constant du CDD, le salaire à vie, le NSTS et la SSP ... La confédération a signée avec 80 organisations des propositions pour les jours d'après. Elle a organisée une journée sur la sécurité sociale universelle. Elle parle dans ses propositions revendicatives du NSTS et de la SSP mais n'en fait pas un axe central de ses propositions et revendications.

De fait la CGT semble gênée de son orientation centrale de NSTS et SSP, de sa concrétisations dans son programme revendicatif, alors que le projet demande au contraire à être approfondi.

Le CFN de la FNSAC-CGT réuni les 30/11 et 1/12/2020 considère qu'il y a nécessité à tout mettre en œuvre pour faire vivre et partager nos revendications concernant le NSTS et la SSP.

Pour ce faire et pour nourrir et concrétiser nos orientations, notamment en direction de la confédération, le CFN mandate la CE fédérale pour créer et faire vivre un groupe de travail sur ces orientations concrètes de projet de société et leurs concrétisations revendicatives tout

particulièrement dans nos secteurs d'activité.

- Le groupe de travail

À mettre en œuvre rapidement. Je propose de préparer une base de documents :

Résolutions d'orientations :

- Congrès de Lille CGT
- Congrès Fnsac
- Plaquette et compte rendu journée du colloque de la commission confédérale
- Le plan de cette exposé

*Visio et débats :*

- *Le lien avec les 5 débats organisés par les CIP*

### **c) Colloques et débats : gagner la visibilité**

Nous avons participé en mai à un premier échange en 5 journées sur : le salaire de base (Sud), le nouveau modèle (CIP), le salaire à vie (Friot).

Ces débats sont indispensables pour faire de notre proposition de NSTS-SSP un choix de société débattu au cœur des discussions au cœur du mouvement social, syndical et politique. La Fédération doit en être un des éléments de promotion et d'organisation des débats, colloques et échanges vitaux pour l'avenir de notre orientation qui devrait structurer tous nos cahiers revendicatifs, fédéral et confédéral.