

Nouveau Statut du Travail Salariés, Sécurité Sociale Professionnelle

Le choix du contrat de travail à vie

La règle intangible de toutes les propositions et orientations actuelles autour du NSTS et de la SSP, le salaire à vie, et d'autres est de détacher les salaires et les droits sociaux, individuels et garantis collectivement, de l'emploi pour les attacher à la personne de la, du travailleuse·eur.

Le contrat de travail à vie porte et garantit la démocratie sociale et culturelle

Pour le démarquer du contrat de travail actuel, nous pourrions l'appeler « contrat de travail et de citoyenneté ».

Le contrat de travail, aujourd'hui, est à la convergence du code du travail et des conventions collectives.

Pour ce qui concerne le code du travail il crée une démocratie sociale et culturelle à plusieurs vitesses : les entreprises de plus et moins de 50 salarié·e·s, celles de moins de 10...

et bien sûr en exclut les artistes auteur·e·s, les travailleuse·eur·s indépendant·e·s dont le statut relève des politiques patronales d'emploi, de l'état actuel des droits sociaux et non d'une logique capitalistique.

Les conventions collectives s'inscrivent, alors, dans cette catégorisation des droits sociaux.

Ainsi dans sa vie professionnelle un·e travailleur·euse passe d'un emploi à un autre et subit la catégorisation des droits sociaux selon la taille de son entreprise. Cela va des IRP, aujourd'hui CSE, au droit aux activités des CE, mais aussi à bon nombre de droits sociaux comme par exemple l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les droits pour lutter contre le harcèlement et les violences au travail...

Tout ceci est généré et organisé par les lois du profit qui définissent les politiques patronales d'emploi et formatent le marché du travail.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les collectifs de travail dans l'emploi qui doivent permettre de créer les rapports de force nécessaires à l'amélioration du code du travail et donc des conventions collectives. Alors, si le collectif de travail est majoritairement aujourd'hui l'attribut du poste de travail, avec le contrat de travail à vie il doit devenir un attribut de la personne du, de la salarié·e.

Nous pourrions parler alors de collectif de travail personnel.

Le NSTS repose sur la conquête d'un socle commun de garanties collectives. Cela entraînera une réécriture du code du travail, qui après les lois sur le travail de ces 20 dernières années, dont la loi travail et les ordonnances macroniennes, ressemble de fait à un code de l'emploi.

Ces grandes garanties collectives doivent construire la démocratie sociale et culturelle. Nous devons gagner les droits d'organisation des travailleur·euse·s, les Institutions Représentatives du Personnel, le droit syndical, le droit de grève, le droit aux activités des CE, le droit à se réunir et partager des activités culturelles dans et hors l'entreprise... Il s'agit bien de détacher ces droits, la démocratie sociale et culturelle de l'emploi et de les rattacher au contrat de travail à vie et donc à l'existence des collectifs de travail personnel.

Ce sont les droits minimaux nécessaires aux contres pouvoirs dans et hors l'entreprise. C'est ce qui fonde les possibilités de rapports de force indispensables au contrôle, à l'investigation, à la contestation, à la proposition, à la négociation par exemple de la revalorisation de la grille salariale interprofessionnelle, de la durée du temps de travail et toute évolution et conquête de droits nouveaux. Ces rapports de force sont décisifs vis à vis des patrons ou directions des entreprises, de l'État quel

que soit sa nature, mais aussi des gestionnaires, élu·e·s ou non, des caisses sociales et tout particulièrement, au regard des différentes orientations et propositions, de la caisse de Sécurité Sociale Professionnelle, de la caisse des salaires, de la caisse d'investissement aussi bien que des fonds mutualisés des entreprises.

- ✓ Vidéo NSTS SSP https://youtu.be/is2a2UIQ_6g