

## LES REPERES REVENDICATIFS DE LA CGT

*Les Repères revendicatifs – dont les énoncés et l'une des fiches sont reproduits ci-dessous – sont fournis en supplément du 20 juin 2007 au n° 1649 de la revue Le Peuple ; ils sont également disponibles en téléchargement libre sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)*

Fiche n° 1 : Normes sociales européennes et internationales

Fiche n° 2 : Droit à la paix, à la sécurité

Fiche n° 3 : Egalité d'accès aux droits et non discrimination

Fiche n° 4 : Egalité femmes/hommes

Fiche n° 5 : Le choix du plein emploi solidaire

Fiche n° 6 : Garantie de l'emploi : droit à la Sécurité sociale professionnelle

Fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs/transférabilité

Fiche n° 8 : Droits des salariés des entreprises sous-traitantes

Fiche n° 9 : Droits des salariés saisonniers

Fiche n° 10 : Droit à un salaire

Fiche n° 11 : Salaire de la, du salarié(e) sans qualification

Fiche n° 12 : Salaire de la, du salarié(e) qualifié(e)

Fiche n° 13 : Droit à l'éducation

Fiche n° 14 : Droit à la formation professionnelle et à l'éducation permanente

Fiche n° 15 : Temps de travail

Fiche n° 16 : Droit à la négociation

Fiche n° 17 : Droit et liberté d'intervention, d'expression des salarié(e)s

Fiche n° 18 : Le droit et la liberté de se syndiquer

Fiche n° 19 : Droit à des institutions représentatives du personnel

Fiche n° 20 : Droit à la protection sociale

Fiche n° 21 : Droit à la santé

Fiche n° 22 : Droit à la retraite

Fiche n° 23 : Droit à une politique familiale solidaire

Fiche n° 24 : Droit à l'indemnisation au chômage

Fiche n° 25 : Démocratie culturelle

Fiche n° 26 : Droit aux vacances

Fiche n° 27 : Droit aux pratiques sportives

Fiche n° 28 : Droit au logement

Fiche n° 29 : Droit aux transports

Fiche n° 30 : Droit aux services publics

Fiche n° 31 : Développement durable

Fiche n° 32 : Responsabilité sociale des entreprises

Fiche n° 33 : Recherche et développement

Fiche n° 34 : Fiscalité

Fiche n° 35 : Pôle financier public

### Fiche n° 7 : Droits individuels et collectifs / transférabilité

#### La Cgt propose :

**De garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs, la transférabilité des droits.**

La proposition d'un nouveau statut du travail salarié doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.

Il s'agit donc de droits individuels attachés à la personne du salarié qui ont besoin, pour être opératifs, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé.

Ils garantiraient un haut niveau de protections sociales.

Ces droits sont :

- le droit à l'emploi : le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit être la règle d'embauche ;
- le droit à une carrière. Tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle ;
- le droit à la formation continue au moins 10 % du temps: pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en oeuvre tout au long de la vie ;
- en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi : maintien du contrat de travail ;
- le droit à la vie privée de toutes et tous les salarié(e)s, par la maîtrise, entre autre, de leurs horaires de travail ;
- le droit à la protection sociale ;
- le droit à la santé ;

- le droit à la retraite ;
- le droit à la démocratie sociale...

La logique de cette proposition est de permettre la construction de droits sociaux et salariaux minima qui ne soient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche professionnelle.

Elle implique donc une évolution du lien de subordination.

Elle offre un cadre pour une mobilité choisie, à l'avantage du salarié, de sa progression professionnelle, de sa liberté d'action.

### > **Ce qui existe aujourd'hui :**

Les droits et garanties des salariés dépendent de leur contrat de travail, de la taille de leur entreprise, de leur branche d'activité, des accords d'entreprises... Beaucoup de salariés ne sont pas couverts par une convention collective.

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des Cdd, des contrats aidés, ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat. Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et tous les droits

annexes (complémentaire santé, droit à un congé formation...).

Le développement de ces inégalités permet la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités.

Une volonté est affichée dans le "livre vert" européen sur la "modernisation du droit du travail" (flexi-sécurité), celle de généraliser la flexibilité et d'alléger le droit du travail partout.

Exemples de droits individuels et collectifs :

- le droit à la retraite : le montant de la retraite d'un salarié, pris individuelle-

ment, dépend de sa trajectoire professionnelle propre. La pension versée dépendra donc des droits que ce salarié aura acquis individuellement. Par contre, il s'agit d'un droit garanti collectivement ;

- le droit de grève est un droit individuel décidé et organisé collectivement. Quelle que soit l'expression collective, il offre la possibilité (en droit) à chaque salarié de se mettre en grève.

En Europe, la directive "contrat à durée déterminée" (Cdd) reconnaît que le "contrat à durée indéterminée" (Cdi) est la règle et que le contrat à durée déterminée est l'exception.

### > **Les moyens pour y parvenir :**

#### Obtenir de nouvelles garanties collectives

Les trois sources principales de normes sociales doivent être développées de façon complémentaire :

- l'intervention des pouvoirs publics qui ne peut se borner à sanctionner par la loi les résultats de la négociation collective. L'Etat doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situation existant entre les différents secteurs. Il est en outre responsable de la transcription et de l'application des normes européennes ;

cela suppose une consultation effective et loyale des partenaires sociaux tout au long du processus législatif : en amont de la conception des lois, puis dans la période de formalisation du projet et enfin dans la phase de mise en œuvre (élaboration des décrets, suivi de l'application et des difficultés éventuelles) ;

- la négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie ;

- le juge qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux partenaires sociaux dans celui de la léga-

lité et de l'application des accords collectifs ;

Le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise (1) :

- les dispositions des conventions collectives sans rapport direct avec les spécificités d'un secteur d'activité devraient être du ressort de la loi, du règlement ou d'un accord national interprofessionnel "alignant par le haut" des dispositions aujourd'hui inégales selon les conventions ;

- un système permettant la généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé, quels que soient la taille de l'entreprise, le contrat de travail, doit être mis en place ;

- la qualification (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté dans le secteur et pas seulement dans l'entreprise, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées) devrait être à la base d'une refonte des grilles de classification les salaires réels étant basés sur ces grilles (2) ;

#### Travail à temps partiel

Le temps de travail à temps partiel doit être reconnu au, à la salarié(e) qui, pour des raisons personnelles, le souhaite.

Le retour au travail à temps complet doit être garanti.

Tout autre forme de travail à temps partiel doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé.

#### Fondements économiques

L'indispensable soutien à la croissance et à l'emploi suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité.

Pour cela quatre objectifs déterminants :

- disposer de Services publics performants (3),
- un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance (4),
- la mise en place d'un fonds mutualisé, mettant à contribution les entreprises de la branche et du bassin d'emploi organisant la solidarité dans et entre ces bassins. Ce fond doit être géré démocratiquement pour assurer sur tout le territoire national l'égalité et l'équité de traitement (5),
- une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises (6).

(1) Voir repère revendicatif fiche 16 : Droit à la négociation.

(2) Voir repère revendicatif fiche 12 : Droit du salarié qualifié.

(3) Voir repère revendicatif fiche 30 : Droit aux services publics.

(4) Voir repère revendicatif fiche 35 : Pôle financier.

(5) Voir repère revendicatif fiche 5 : Plein emploi solidaire.

(6) Voir repère revendicatif fiche 20 : Droit à la Protection sociale.

## La Cgt propose :

### L'égalité des droits entre salariés des entreprises sous-traitantes et donneuses d'ordre.

Les donneurs d'ordres, les entreprises (publique, privée, collectivités locales) faisant appel à des prestataires, à des sous-traitants, doivent être tenus pour responsables socialement et juridiquement des obligations que génèrent ce rapport et ce en matière de conditions de travail, d'égalité de traitement, d'emploi, de formation, d'organisation du temps de travail.

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel des donneurs d'ordres doivent avoir une complète information sur les conditions du recours à ces formes de travail, pouvoir s'y opposer et obtenir l'intégration à l'entreprise, notamment lorsque le lien de dépendance est important entre donneurs d'ordres et sous-traitants.

### > **Ce qui existe aujourd'hui :**

Les relations entre donneurs d'ordres, sous-traitants ou équipementiers prennent notamment trois formes :

1. sur place, chez le donneur d'ordres passant contrat avec des sous-traitants;
2. séparés géographiquement, sous-traitants et équipementiers fournissant le donneur d'ordres
3. filialisation et/ou externalisation...

La stratégie de sous-traitance, de filialisation, vise à externaliser les risques : industriels, commerciaux, de santé, de sécurité, salariaux et sociaux en transférant les res-

ponsabilités des donneurs d'ordres sur les sous-traitants, voire sur les salariés.

S'il y a baisse d'activité dans le secteur, ce sont les soustraitants ou équipementiers qui en font les frais. Ces derniers, dans le même état d'esprit, décident de faire appel à d'autres sous-traitants, la "sous-traitance en cascade" s'instaure. Par leur position d'exécutants, leur différence de taille (généralement des Pme) et leur fragilité financière, les sous-traitants restent les vassaux des grands donneurs d'ordres malgré des compétences techniques généralement admises.

Tout leur est imposé : du côté fournisseurs, de grandes entreprises exigeant

d'être payées dans de brefs délais du côté donneurs d'ordres, d'autres grandes entreprises allongeant indéfiniment leurs délais de paiement et imposant prix, structures de qualité, délais de réalisation, commandes tardives ; la pression sur les coûts et le chantage au changement de sous-traitants étant la règle. Il s'en suit que les conditions de sécurité et d'emploi des salariés se dégradent.

### En Europe :

Le droit européen précise que pour les salariés d'une entreprise étrangère venant travailler en France, le droit social applicable est celui de la France.

### > **Les moyens pour y parvenir :**

#### Responsabilité sociale :

- Insertion de clauses de responsabilité sociale du donneur d'ordres dans les contrats commerciaux en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante, de travail clandestin dissimulé (paiement des salaires et cotisations sociales).
- Droit de regard des organisations syndicales sur le contenu social des contrats commerciaux.
- Interdiction de la sous-traitance sur certaines activités liées à des risques industriels (sécurité des salariés, des populations et des biens) ou en matière de déréglementation.
- Interdiction de la sous-traitance en cascade qui ne permet pas de vérification du respect des normes de formation des plans de prévention.

#### Droit des salariés :

- Les formations spécifiques et les habilitations particulières doivent être prises en charge par le donneur d'ordres.
- Une formation sécurité pour les salariés de la sous-traitance.

- La validation de ces formations doit déboucher sur des reconnaissances équivalentes à celles des travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordres.

- Les salaires, grille de rémunération, primes et indemnités spécifiques doivent être harmonisés.

- Le temps de travail et les congés doivent être de même nature compte tenu de la similitude avec les activités de l'entreprise donneuse d'ordres.

- Sécurité, exposition aux risques et suivi médical doivent être assurés : la responsabilité du maître d'ouvrage doit y être engagée au même titre que le donneur d'ordres et sous-traitants.

- Les structures d'accueil pour les salariés des entreprises extérieures (parking, vestiaire, restauration) doivent être prévues.

#### Droits syndicaux spécifiques :

- Création de comités inter entreprises entre les donneurs d'ordres sous-traitants et équipementiers avec périodicité de réunions, pour information, consultation sur les contrats, les effectifs, les durées, etc.

- Création de la notion d'unité économique entre les entreprises ayant des échanges commerciaux, productifs et financiers.

- Élaboration sur chaque site d'un protocole sur les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et de la circulation des délégués syndicaux et représentants du personnel, établies en commun; entreprise donneur d'ordres et ses syndicats, entreprises sous-traitantes et ses syndicats, ou représentants des salariés.

- Participant au processus de travail, il doit y avoir prise en compte des salariés sous-traitants chez les donneurs d'ordres dans l'effectif de ces derniers au moment des élections professionnelles. Ces salariés devant également être électeurs et éligibles s'ils sont de manière prolongée dans l'entreprise.

- Crédit d'heures supérieur pour les élus de la sous-traitance qui auraient à faire face à de nombreux déplacements.

- Création de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) de site.

## Commentaire.

La CGT a adopté lors du Comité confédéral national (CCN) des 30 et 31 mai 2007 ses *Repères revendicatifs*. L'élaboration de ce travail a été exposée lors des débats devant le CCN (1).

Cette mise en cohérence d'objectifs communs, essentielle au fonctionnement syndical, présente également un grand intérêt pour les juristes du travail, bien au-delà de ceux qui sont adhérents à la CGT. Quelques mots sur la présentation et les sujets abordés permettront de contribuer à l'appropriation de ces repères et leur mise en débat, des renvois aux réflexions publiés dans notre Revue facilitant le lien au lecteur.

### **La conception des repères revendicatifs**

Le préambule souligne qu'il existe "*une différence entre repères revendicatifs et revendications*". Il faut y voir la volonté de dégager des lignes de force contribuant à alimenter l'activité syndicale. Celle-ci ne peut en effet en permanence réinventer ses objectifs concrets, sous peine d'inefficacité et d'appauvrissement des réflexions. Mais ces repères, même adoptés, ne sont pas figés : ce sont des outils évolutifs – promis d'ailleurs à une actualisation périodique – qui doivent être enrichis par la réflexion et l'action communes.

### **La présentation des repères revendicatifs**

Le document est présenté sous forme de fiches thématiques, de 2 à 4 pages chacune, numérotées de 1 à 35. Chaque fiche est structurée de la même manière en trois, voire quatre, parties dont les intitulés sont les suivants :

- *La CGT propose* exprime en termes délibérément généraux des avancées devant mobiliser le mouvement syndical ; pour cela les thèmes les plus variés sont abordés (v. *infra*) ;

- *Ce qui existe aujourd'hui* : les données socio-économiques de la situation sont rappelées de manière heureuse (fiche n° 4 *Egalité hommes/femmes*, fiche n° 10 *Droit à un salaire*) ainsi que les sources de droit (avec une insistance marquée pour les normes internationales v. par ex. la fiche n°3 *Egalité et non discrimination*) ; parfois une description des dispositifs existants est intégrée (fiche n°14 *Formation professionnelle et éducation permanente*, fiche n° 6 *Garantie d'emploi : droit à une Sécurité sociale professionnelle*) ;

- *Les moyens pour y parvenir* : des propositions d'amélioration sont faites (fiche n° 8 *Droit des salariés des entreprises sous-traitantes*) sans oublier le rappel de la nécessité de l'abrogation de certaines dispositions néfastes :

- rétablissement du principe de faveur dans son intégralité en matière de négociation collective (fiche n° 16 *Droit à la négociation* et fiche n° 7 *Droits individuels et collectifs/transférabilité* (2)),
- périodicité raisonnable des élections professionnelles – un à deux ans selon l'institution – permettant un lien véritable de représentation entre les salariés et leurs mandataires (fiche n° 19 *Droit à des institutions représentatives du personnel*).

- La partie *La commission met en débat*, qui n'apparaît qu'épisodiquement, contient les éléments qui font d'ores et déjà discussion au sein de la CGT : comment définir clairement la justification économique et sociale de l'annualisation du temps de travail (fiche n° 15 *Temps de travail*) (3) ? Quels paramètres de détermination de calcul de la retraite (fiche n° 22 *Droit à la retraite*) ? Faut-il instaurer un pouvoir de sanction de l'OIT au risque de freiner la ratification des conventions par les Etats (fiche n° 1 *Normes sociales européennes et internationales*) ?

### **Les thèmes abordés et les propositions de la CGT**

Une caractéristique de ce travail réside dans la volonté d'inscrire la réflexion dans des problématiques sociétales. Pour cela des thèmes aussi variés que le *Droit à la paix, à la sécurité* (fiche n° 2), la *Démocratie culturelle* (fiche n° 25), la *Recherche et le développement* (fiche n° 33) offrent un éclairage particulièrement bienvenu sur des questionnements importants qui ne sont pas nécessairement de l'ordre du quotidien.

(1) V. compte rendu in *Le Peuple* 13 juin 2007 n° 1649 p. 22, débats *in extenso* sur [www.lepeuple-cgt.com](http://www.lepeuple-cgt.com)

(2) Dr. Ouv. 2004 p. 445.

(3) Dr. Ouv. 2003 p. 189.

L'insertion des activités économiques – marchandes et non marchandes – dans la société est une préoccupation qui se manifeste par des fiches (n° 29 à 35) consacrées notamment aux *transports*, aux *services publics*, à la *fiscalité* et à la constitution, par le regroupement de divers organismes, d'un *pôle financier public*.

L'effort de transversalité se traduit par le choix d'éviter une césure entre la vie au travail et la vie dans la cité :

- *L'égalité d'accès aux droits et non discrimination* (fiche n° 3) aborde aussi bien les discriminations au travail (4) que la nécessité de combattre certains stéréotypes véhiculés par les messages publicitaires ;

- *Le droit à la santé* (fiche n° 21) exprime tant des préoccupations relatives à la santé au travail (5) qu'à la maternité ou au système de soin (hôpital, médicament) ;

- *Le droit aux services publics* (fiche n° 30) traite de l'interventions des IRP pour faire respecter des clauses sociales dans la commande publique, mais également la participation de représentants des usagers et salariés au sein des autorités de régulation dans les services publics en réseau ou encore de la réunification de la fonction publique.

Les préoccupations en matière de relations professionnelles, d'emploi et de protection sociale couvrent un spectre étendu et retiendront particulièrement l'attention des lecteurs de cette Revue. On mentionnera ainsi pêle-mêle (en invitant le lecteur à se reporter au texte original !) :

- l'objectif du travail décent (fiche n° 1 *Normes sociales européennes et internationales* (6) et fiche n° 5 *Le choix du plein emploi solidaire*) qui passe notamment par un renforcement du rôle de l'OIT (7) ;

- le rôle des organisations syndicales dans la défense en justice des salariés (statut du défenseur (8)) y compris devant la Cour de cassation (9) (fiche n° 17 *Droit et liberté d'intervention, d'expression des salarié(e)s*) ;

- le traitement des *Salariés des entreprises sous-traitantes* (10), examiné à l'occasion de plusieurs items (fiche n° 16 *Droit à la négociation*), fait l'objet d'une fiche spécifique (n° 8) : outre la participation aux élections professionnelles (11), leurs droits doivent être améliorés par l'insertion de clauses sociales dans les contrats commerciaux soumis à l'examen de comités inter-entreprises ;

- le *Droit à la retraite* (fiche n° 16) est ancré dans une condition d'âge (60 ans) et de niveau minimum de pension (75 % pour une carrière complète), la validation de trimestres étant renvoyé au débat (intégration des périodes d'études, de précarité, etc.) ;

- une attention soutenue concernant la rémunération (fiches n° 10 à 12 (12)) permet de souligner les effets du tassement de son montant et de l'individualisation, et d'examiner l'incidence sur le salaire de l'absence (fiche n° 11) ou de l'existence (n° 12) d'une qualification.

Ici ou là, le lecteur aimerait insister, plus encore qu'il n'est fait, sur des points qui, à son sens, présentent une singulière importance notamment :

- la saisine des tribunaux – dont les CPH – (v. fiches nos 7 et 17) pour obtenir un rétablissement de la légalité violée et non seulement un traitement indemnitaire (13) ; la généralisation de la nullité des mesures patronales attentatoires au contrat de travail va d'ailleurs en ce sens (fiche n°6) ;

- l'activation des prérogatives des instances élues du personnel par un travail syndical dynamique (14).

Mais cette envie d'apporter son "grain de sel" résulte de la lecture d'un travail de qualité c'est-à-dire qui incite au débat et à la réflexion plutôt qu'à la paresse d'une approbation factice.

**A. de S.**

(4) Dr. Ouv. 2007 p. 305 ; Dr. Ouv. 2006 p.491 ; Dr. Ouv. num. spec. avr. 2006 ; Dr. Ouv. 2004 p. 352 ; Dr. Ouv. 2002 p. 343 ; Dr. Ouv. num. spec. mai 2001.

(5) Dr. Ouv. 2003 p. 453 ; Dr. Ouv. num. spec. mars 2003.

(6) Dr. Ouv. 2007 p. 57.

(7) Dr. Ouv. 2006 p. 52.

(8) Dr. Ouv. 2002 p. 7.

(9) Dr. Ouv. 2006 p. 561 et les références citées.

(10) Dr. Ouv. 1981 p. 118 s.

(11) Dr. Ouv. 2007 p. 284 et les références citées.

(12) Dr. Ouv. 2005 p. 152.

(13) Dr. Ouv. 2007 p. 399 ; Dr. Ouv. 2006 p.114 ; Dr. Ouv. num. spec. juin 2004.

(14) Dr. Ouv. 2005 p. 311.