

ÉRADIQUONS LA PRÉCARITÉ!

La CGT entend combattre et éradiquer la précarité de l'emploi, que ce soit le fractionnement des carrières par les CDD qui représentent 86 % des embauches, les temps partiels subis, ou certaines « nouvelles » formes d'emploi qui renforcent la subordination économique des travailleurs concernés en leur ôtant leurs droits fondamentaux de salariés. La précarité de beaucoup de femmes dans le monde du travail est particulièrement insupportable, les inégalités de salaires renforçant la récurrence des contrats courts ou temps partiels subis. La pauvreté, non superposable à la précarité, se développe en lien avec l'accroissement des inégalités, fruit des politiques menées depuis plusieurs années.

Pour ce faire, la CGT propose d'instaurer un « Nouveau statut du travail salarié ». Les pistes suivantes sont des étapes pour construire la sécurité sociale professionnelle et le salaire de remplacement dont toutes les travailleuses et tous les travailleurs peuvent avoir besoin. Il est donc indispensable d'étendre le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés, alors qu'actuellement plus d'un chômeur sur deux ne perçoit pas d'allocation.

La CGT revendique une évolution majeure des droits des privés d'emploi. Cela signifie pour nous une réelle extension par étapes, avec des droits accrus, donc des droits de recours et non des sanctions. Nous posons la question du financement par la cotisation et celle de l'équité de contribution des donneurs d'ordre, *a fortiori* des plateformes.

AMÉLIORER LES DROITS ET VISER UNE COUVERTURE RÉELLEMENT UNIVERSELLE PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

La CGT propose que l'assurance chômage tienne pleinement son rôle d'assurance sociale et permette le versement d'un revenu de remplacement aux travailleurs privés d'emploi. Ces dernières années, et après une baisse continue, le taux de demandeurs d'emploi indemnisés oscille entre 42 et 46 %.

Nous proposons :

- l'allongement des durées d'indemnisation à trente mois et soixante mois pour les plus de 50 ans ;
- l'abaissement des seuils d'ouverture de droits pour les primo entrants à deux mois au lieu de quatre ;
- un agenda contraignant pour atteindre l'égalité salariale et de traitement entre femmes et hommes, afin

de supprimer en cinq ans l'écart de salaires de 27 % constaté.

Il faut par ailleurs mieux indemniser les plus précaires : aucune indemnisation ne doit être inférieure au seuil de 80 % du Smic. Pour mémoire, la CGT revendique un Smic à 1 800 € brut mensuel.

En cas d'activité partielle, le salarié reprenant une activité réduite doit pouvoir cumuler ses salaires avec les allocations perçues. La limite étant soit l'atteinte du Smic pour celles et ceux dont l'indemnisation est inférieure au Smic mensuel, soit le dernier salaire pour les autres.

Il ne faut pas laisser seuls les demandeurs d'emploi face au non-recours au droit : un nouveau droit d'aide dans

les démarches doit être créé. Le défenseur des droits ou le médiateur de Pôle emploi ont montré que les droits n'étaient pas toujours appliqués, avec des inégalités flagrantes dans cette situation au détriment des travailleurs précaires. Nous demandons, comme le propose le projet de Code du travail du GR-Pact, la possibilité pour un

demandeur d'emploi d'être assisté dans ses démarches auprès de Pôle emploi, comme aux prud'hommes (avec accès à l'aide juridictionnelle et à l'accompagnement par un syndicaliste mandaté), notamment en cas de refus d'allocation, de sanctions ou de trop-perçus.

NUMÉRIQUE : AMÉLIORER LE SERVICE PUBLIC ET CONTRER LE RISQUE DE SIMPLIFICATION DES DROITS AUX DÉPENS DES ALLOCATAIRES

Les suppressions, déjà effectives ou à venir, de postes à Pôle emploi, notamment parmi les agents chargés de l'indemnisation, menacent dès à présent l'effectivité des droits. Ainsi le droit d'option instauré en 2015 pour contrer les effets négatifs du système de droits rechargeables en vigueur depuis 2014 n'est utilisé que par moins de 50 % des potentiels ayant-droits. L'écho rencontré par la campagne contre les offres illégales de Pôle emploi nous in-

cite à rendre publics tous les manquements engendrés par la politique de destruction du service public à l'emploi.

La dématérialisation doit être un service rendu aux demandeurs d'emploi et non un instrument empêchant le recours au droit. L'ouverture des guichets doit rester une porte d'entrée pour les demandeurs d'emploi sans restriction d'horaires.

SUR LES DÉMISSIONS

La CGT est favorable à la fin de la distinction entre chômage « volontaire » et « involontaire » : notre proposition de Nouveau statut du travail salarié porté par la sécurité sociale professionnelle implique d'assurer un revenu de remplacement pour toutes les personnes privées d'emploi. La mobilité à l'initiative des salariés est une revendication légitime.

Le système actuel ne remplit qu'imparfaitement cette fonction : 46 % des chômeurs seulement sont indemnisés, même si l'Unedic et Pôle emploi n'affichent plus que le taux de couverture (58 %) des indemnissables (c'est-à-dire ceux qui ont des droits ouverts, mais pas forcément indemnisés s'ils travaillent dans le mois). Un système réellement élargi devrait prévoir un allongement de la durée des droits pour éviter les fins de droits et une ouverture dès lors qu'on a cotisé.

Cependant, en l'absence d'une contribution type Delalande, même aménagée pour en éviter les effets de seuils (la contribution – de 1987 à 2008 – taxait les employeurs pour la mise au chômage de salariés de plus de 50 ans), il existe le même risque constaté dans le cas des rup-

tures conventionnelles : de nombreux salariés proches de 60 ans seront poussés vers la sortie. Le danger a été pointé par l'Unedic. Avec la facilitation des licenciements par les ordonnances, il est accru. La CGT revendique des mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Pour les seniors comme pour toutes celles et tous ceux qui pourraient être victimes de démissions forcées, nous devons réclamer des garanties : contrôle renforcé des Direccte, procédures en recouvrement envers les employeurs, menées par Pôle emploi, en cas de démissions forcées.

La CGT n'est pas favorable à la condition d'un « projet professionnel valable », ni à la minoration des droits des démissionnaires.

Il est dans tous les cas nécessaire de faire évoluer la liste des démissions légitimes, notamment en ne considérant plus comme une démission la rupture de période d'essai à l'initiative du salarié, alors que la rupture à l'initiative de l'employeur est considérée comme un licenciement et ouvre des droits.

SUR LES INDÉPENDANTS

Il convient de définir l'état des lieux de ce qu'on appelle les « indépendants ». Ce vocable recouvre aussi bien les professions libérales, les agriculteurs non-salariés, des conjoints de commerçants, les salariés des plates-formes (type chauffeurs VTC ou livreurs à vélo), les auteurs, etc.

De plus, le *credo* visant à promouvoir le travail indépendant, particulièrement au détriment des travailleurs sous

contrat de travail, s'appuie sur un prétendu développement de cette forme de travail. Or les études statistiques doivent préciser la réalité de cette soi-disant progression : le travail indépendant est ainsi moins important qu'en 1970, depuis la baisse du nombre d'agriculteurs ! Elles peuvent montrer par ailleurs une part de transfert des contrats précaires vers des statuts de travailleurs officiellement en microentreprises, mais en réalité en total

lien de subordination économique, comme les travailleurs des plates-formes, et sans les droits attachés au contrat de travail et aux conventions collectives. Dans des cas de ce type, la CGT a été et sera amenée à accompagner des travailleurs pour faire valoir leurs droits à requalification en contrat de travail salarié.

La CGT revendique un nouveau statut du travail salarié, mis en œuvre par une sécurité sociale professionnelle, pour des droits attachés à la personne et garantis col-

lectivement. Il s'agit de maintenir le contrat de travail, et d'assurer un revenu de remplacement à tous les travailleurs privés d'emploi pour quelque raison que ce soit.

S'il faut ouvrir des droits à des travailleurs non-salariés, il ne peut y avoir aucun dumping social sur le montant des droits ou leur financement. Dans l'intérêt de toutes et tous, les droits doivent être identiques et soumis à cotisations patronales, versées obligatoirement par les plates-formes ou autres donneurs d'ordre.

SUR LE BONUS/MALUS

Nous défendons une surcotisation sur les contrats courts, mais pas le système inspiré du bonus/malus des États-Unis : il n'y a aucune raison de donner un bonus, particulièrement à des employeurs qui ne recourent pas à la précarité directement mais le font par l'intermédiaire de leurs sous-traitants ou autres entités externalisées, *via* l'intérim par exemple.

Le système le plus incitatif contre la précarité est l'augmentation de son coût par l'augmentation généralisée des salaires, notamment pour arriver à l'égalité femmes/hommes !

La CGT a porté de nombreuses propositions lors des négociations, notamment la surcotisation des contrats courts et à temps partiel, CDD et intérim.

Les modalités proposées étaient les suivantes :

- contrat de moins d'un mois : 12,4 % de cotisation patronale ;
- contrat d'un à deux mois : 10,4 % de cotisation patronale ;
- contrat de deux à six mois : 8,4 % de cotisation patronale ;
- pour tout contrat supérieur à six mois ou en CDI, le taux normal est appliqué à 6,4 %.

Seraient exclus les remplacements pour maladie, congé maternité, congé parental et formation. Les contrats à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires seront taxés sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.

CONTRÔLE ET SANCTIONS CONTRE LES CHÔMEURS ET OFFRES « RAISONNABLES D'EMPLOI » : DÉVELOPPER A CONTRARIO LA LOGIQUE DE LA FORMATION ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Nous dénonçons les prises de position récentes, réclamant un contrôle des chômeurs au motif supposé que ceux-ci ne veulent pas de travail, ce qui est faux et insultant. L'article 5411-6-3 prévoit déjà des suspensions de droits et des radiations après refus d'offres prétendument raisonnables d'emploi. On est déjà dans la logique de chantage, qui conditionne les droits (rien d'universel donc !) à l'acceptation d'offres de plus en plus dégradées. Notre campagne sur les offres illégales a mis en exergue à quel point nombre d'offres non contrôlées du site Pôle emploi sont inacceptables : au-delà de certaines pures escroqueries, d'offres incitant à la prostitution ou à la reprise de commerce, une part importante est mensongère (faux CDI, CDD à répétition, temps partiels, non-respect des salaires minima, etc.). Et les sites privés font pire...

L'analyse des comparaisons européennes – notamment des réformes Hartz IV – montre qu'ont eu lieu des radiations massives et un accroissement du contrôle sur les demandeurs d'emploi. L'Allemagne a ainsi 5 fois plus de travailleurs pauvres qu'en France, un marché du travail bien plus « dualisé » entre précaires et CDI...

Une autre politique de l'emploi, sur la base du développement et de l'investissement de l'industrie et des services publics, est la seule réponse possible.

Des études de la Dares notamment ont montré que les offres d'emploi non pourvues ne l'étaient pas par refus des salariés privés d'emploi de les occuper : il s'agit pour certaines du délai avant que les employeurs ne procèdent au recrutement effectif et ensuite ne retirent l'annonce, pour d'autres d'une inadéquation entre les demandes et des emplois très qualifiés. Enfin, les études ont montré que les politiques de recrutement des TPE étaient inadaptées, conduisant au retrait des offres sans embauches.

Nous revendiquons un développement de l'accompagnement sans coercition. Il nécessite un investissement dans le service public à l'emploi et la formation :

- développement de l'emploi à Pôle emploi dans l'accompagnement et l'indemnisation ;
- développement de l'Afpa, des Greta, des Cnam, des missions locales et plus globalement du service public à l'emploi ;
- aide à la reprise d'emploi et à la mobilité, par des soutiens financiers à la garde d'enfants, au déplacement pour se rendre au rendez-vous de recherche d'emploi ;
- généralisation du CIF portable, ouvrant droit à ce dispositif jusqu'à un an après l'inscription à Pôle emploi.

GOUVERNANCE

Parmi les différentes hypothèses non officielles figure celle d'une gouvernance tripartite plutôt que paritaire. Nous réaffirmons que nous sommes favorables à un paritarisme rénové, tenant compte de la représentativité, et basé sur des négociations loyales dans un lieu

neutre, non plus sur présidence du Medef. Nous revendiquons par ailleurs la reconduction du processus de négociation spécifique ayant abouti à l'accord du 28 avril 2016 pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle (article 34 de la loi du 1^{er} août 2015).

FINANCEMENT

Le financement par la CSG constitue un changement de nature de la protection sociale. La CGT réaffirme que la disparition des cotisations salariales est un glissement d'une assurance sociale vers un système d'assistantat.

Nous ne voulons pas de protection sociale au rabais, avec une zone grise qui prévoirait une indemnisation inférieure, en particulier forfaitaire pour certaines catégories, qui servirait par comparaison à abaisser les droits actuels déjà insuffisants des allocataires.

Nous avons des propositions pour le financement, développées dans la négociation. Nous insistons sur la responsabilité des donneurs d'ordres (plate-forme par exemple) devant s'acquitter de la cotisation patronale. Nous demandons :

- le délafronnement des cotisations sur les salaires de

plus de 12 000 euros (recettes chiffrées lors de la négociation : 800 000 euros par an) ;

- l'égalité salariale et de traitement entre femmes et hommes (recettes : 4 milliards euros par an, l'équivalent du déficit annuel) ;
- taxation des ruptures conventionnelles ;
- révision des exemptions d'assiette (50 milliards d'euros de revenus annexes aux salaires échappent aux cotisations, ce qui a donné lieu à un forfait social pour la sécurité sociale et pas pour l'assurance chômage).

Enfin, la convention du contrat de sécurisation professionnelle arrive à échéance le 30 juin 2018. Le dispositif a montré son efficacité pour les salariés dans le cadre de licenciements collectifs. Il doit être reconduit.

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**