



Pour une mobilisation unitaire rapide et de grande ampleur

Sommaire

Edito p. 1

Des actions gagnantes dans les entreprises : un encouragement pour une rentrée combative p. 2

Le cap des 700 000 syndiqués Cgt est franchi p. 3

Situation économique et sociale p. 4-5

Pour le droit aux services publics p. 6-7

Etendre la campagne « Nao » à toutes les entreprises ... p. 8

Salaire - Smic : poussons l'offensive ! p. 9-10

L'emploi p. 11

Négociation de la convention de l'Assurance-chômage . p. 12-13

Réforme de la Sécurité sociale Intervention des salariés . p. 14

Pénibilité du travail / emploi des seniors : peser sur les négociations en cours ! ... p. 15

Actualité sociale européenne et internationale p. 16-17

Les mesures gouvernementales de l'été p. 18-19

La confédération Cgt a réuni le 25 août l'ensemble de ses fédérations et unions départementales pour évaluer les conditions de la rentrée sociale.

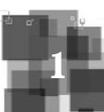
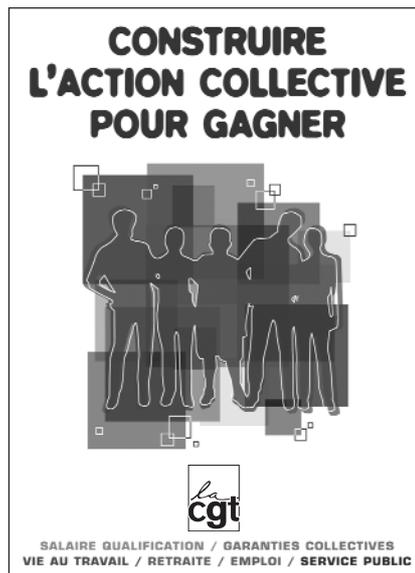
Les salariés de toutes catégories ne cessent de manifester des attentes urgentes, notamment en matière de salaires, d'emploi, de respect de leur dignité... Force est de constater que les décisions que le gouvernement a prises cet été répondent au contraire aux revendications patronales.

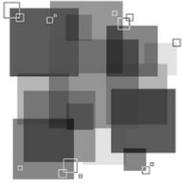
Celles qu'il s'apprête à prendre, concernant notamment la protection sociale et les services publics, s'inspirent de la même pensée libérale, pourtant largement contestée. Parallèlement, le Medef poursuit son obstruc-

tion dans les négociations sociales en cours et privilégie son intervention auprès des pouvoirs publics et de la majorité gouvernementale particulièrement conciliante.

Dans cette situation, informées des contacts entre les confédérations syndicales, les fédérations et unions départementales de la Cgt se sont unanimement prononcées pour la construction, à brève échéance, d'une mobilisation unitaire

interprofessionnelle des salariés des secteurs privés et publics, de grande ampleur, sous forme de grèves et manifestations, portant notamment sur les revendications de salaires, d'emploi, de défense des services publics...





Des actions gagnantes dans les entreprises : un encouragement pour une rentrée combative

Depuis le 10 mars, nombre de salariés d'établissements, d'entreprises, en particulier du privé, ont été dans l'action, parfois de façon durable, et ont obtenu des acquis significatifs. Revendications salariales, dignité, emploi, reconnaissance ont rassemblé de nombreux jeunes, des femmes, des immigrés...

Fin juin, en juillet et en août, la mobilisation s'est poursuivie avec des luttes marquantes, parmi lesquelles :

- ➔ celle des salariés polonais qui travaillaient sur un site d'Alstom à Saint-Nazaire et dont l'employeur avait disparu. Ils ont obligé le patronat à céder : la totalité des sommes dues leur a été remboursée par le sous-traitant de premier rang d'Alstom ;
- ➔ celle des ouvriers agricoles (saisonniers) des Bouches-du-Rhône en grève contre l'esclavagisme. Ils ont obtenu, après une semaine de grève, leur relogement, l'application des normes d'hygiène et de sécurité, le paiement des heures supplémentaires, ... ;
- ➔ celle des salariés de Koyo à Irigny (69) qui ont obtenu 2 % d'augmentation avec un minimum de 50 euros en plus des augmentations générales, la reconnaissance des compétences, une amélioration des conditions de vie sur le site, des embauches, ... ;
- ➔ celle des salariés de Legrand Normandie (Transports) qui, après sept jours de grève, ont gagné une hausse de salaires comprise, selon les catégories, entre 4,9 % et 7,9 % ;
- ➔ celles des Nestlé : le Tribunal de Grande Instance de Marseille vient de confirmer en référé à la direction du groupe Nestlé l'obligation de procéder au redémarrage de son usine de production de Marseille.

Retrouvez toutes ces luttes et beaucoup d'autres dans la rubrique « Info Luttés » du site de la Cgt www.cgt.fr, faites-les connaître.

La campagne pour l'animation des négociations annuelles obligatoires (Nao), lancée par la Cgt en

début d'année, a beaucoup contribué à ancrer les revendications et l'action à l'entreprise, et permis d'engranger des succès importants pour les salariés concernés. Ce bilan, très positif, est un formidable point d'appui pour encourager, sur chaque lieu de travail, la prise d'initiative, en direction des salariés, pour mettre à la Une les revendications, à partir des situations concrètes.

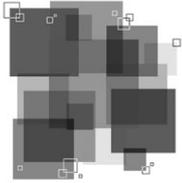
Au-delà des avancées qu'elles ont permises sur les revendications, ces actions, animées par la Cgt avec parfois d'autres syndicats, ont montré l'utilité d'être organisé et conduit de nombreux salariés à se syndiquer ou à créer leur syndicat : Sms Baerenthal (57) 22 adhésions, GL Logistique (94) 18 adhésions, mairie de Metz (57) 38 adhésions, Legrand Normandie (76) 15 adhésions, les Volailles du Périgord (24) 75 adhésions...

Tous concernés

- ➔ Les salariés en activité, qu'ils soient du privé comme du public, ont tous des raisons de se mobiliser : salaires, pouvoir d'achat, emploi, reconnaissance, insécurité pour l'avenir (plan d'urgence, privatisations ...)
- ➔ les privés d'emploi qui n'ont pas eu d'augmentation de leur indemnisation cette année (pour ceux qui sont indemnisés) (4 sur 10) et pour qui la « chasse est ouverte » : arsenal répressif pour exclure de l'assurance chômage un nombre important de demandeurs d'emploi ;
- ➔ les retraités qui connaissent une forte perte de leur pouvoir d'achat et qui sont dans l'action, dans l'unité, sur cette question, depuis plusieurs mois.

Pas un instant à perdre pour créer les conditions d'une rentrée sociale combative

Les fiches jointes qui placent les enjeux actuels en perspective « Propositions pour agir, pour gagner » se veulent un outil pour la construction unitaire d'une rentrée combative.



Le cap des 700 000 syndiqués Cgt est franchi

Le bilan organisation / vie syndicale d'août recense 700 926 syndiqués, alors que vingt-et-une organisations n'ont pas encore transmis leur état. Il s'agit des syndiqués ayant acquitté leur Fni à leur syndicat au cours de l'année 2004. Ce résultat, loin d'être définitif, marque une progression par rapport aux nombres de syndiqués recensés en 2003 et 2002, respectivement 695 916 et 682 031.

Il faut remonter à l'année 1990 pour voir les effectifs de la Cgt dépasser les 700 000 adhérents.

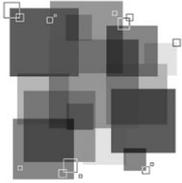
Ce résultat, encourageant, est à valoriser auprès des syndiqués et des salariés. Il conforte, en effet, leur intervention pour être partout plus forts pour gagner. Il confirme que les efforts de syndicalisation et de qualité de vie syndicale, entrepris dans les syndicats et les organisations de la Cgt, peuvent se traduire par une progression significative de nos forces organisées. Il met ainsi à notre portée l'objectif de parvenir à 1 million de syndiqués pour donner davantage d'efficacité à notre syndicalisme de conquêtes sociales.

C'est l'affaire de toute la Cgt de travailler, à partir des syndiqués, avec ténacité, à cet objectif, en multipliant les initiatives de syndicalisation et de déploiement pour créer des syndicats nouveaux, en s'appuyant sur notre démarche revendicative. C'est aussi l'affaire de toute la Cgt de viser l'amélioration de la qualité de la vie syndicale (cotisations et bataille financière, CoGiTiel, formation syndicale, information...).

La période qui s'ouvre, en cette rentrée 2005, doit être l'occasion, avec la mobilisation revendicative et le lancement de la préparation du 48^e congrès, de relancer, en grand, la mise en œuvre de notre Plan national de Syndicalisation.

Les assemblées de militants et de syndiqués, les meetings en régions, les actions revendicatives en construction, la consultation des syndiqués et les réunions dans le cadre de la préparation du congrès... sont autant d'événements qui vont faire le quotidien de l'activité de la Cgt. Saisissons ces opportunités pour, dans chaque syndicat, chaque organisation de la Cgt, générer le développement de nos forces organisées et des progrès significatifs de la qualité de notre vie syndicale.

Le fait d'avoir franchi ensemble le cap des 700 000 syndicats, est un formidable point d'appui pour y parvenir.



Situation économique et sociale

Pour une autre politique économique et sociale

La situation économique et sociale se dégrade.

L'économie française souffre à la fois d'une insuffisance chronique de la demande salariale et d'une faiblesse de ses capacités de production. La stratégie patronale visant à améliorer coûte que coûte la rentabilité des capitaux et les politiques libérales du gouvernement enfoncent davantage notre pays et ne peuvent déboucher sur aucune perspective encourageante.

Impulser la demande salariale, modifier le partage de la valeur ajoutée au profit des travailleurs, et développer les capacités productives et en premier lieu les capacités humaines sont indispensables pour sortir la France de l'impasse.

Des indicateurs dans le rouge

L'indicateur le plus souvent utilisé pour rendre compte de l'évolution de l'activité économique, à savoir le taux de croissance du produit intérieur brut (Pib) fait état d'une dégradation de la situation. Le Pib a pratiquement stagné au second trimestre 2005 (+ 0,1 %), après une modeste augmentation de l'ordre de 0,4 % au premier trimestre.

Cette dégradation est d'autant plus grave que prise dans son ensemble, la croissance de l'économie mondiale s'accélère depuis 2004 (mais la zone euro se caractérise par un faible taux de croissance économique). Pire encore, depuis la fin de l'année dernière la France a une performance plus médiocre que ses partenaires européens.

D'autres indicateurs confirment aussi cette dégradation de la situation.

L'emploi salarié stagne au premier semestre et même recule au second trimestre (moins 6 100 postes). L'emploi industriel qui est en recul depuis 2001, enregistre une nouvelle baisse (moins 20 500 postes) au second trimestre.

Le chômage ne recule pas. Officiellement, environ 3,5 millions de personnes sont au chômage. Certes, statistiquement le nombre de demandeurs d'emploi officiellement recensés diminue au mois de juin (- 35 000) ; mais il faut souligner qu'en même temps, 39 000 personnes sont définitivement radiées des listes de l'Anpe et 31 000 personnes ont cessé de rechercher un emploi.

La précarité progresse. Trois emplois nouveaux sur quatre sont précaires. 70 % des offres d'emplois déposées à l'Anpe sont pour des contrats de moins de six mois, et le développement des contrats précaires continue d'alimenter le chômage : 30 % des entrées au chômage sont des fins de Cdd et d'intérim.

La faiblesse du pouvoir d'achat handicape la croissance. La hausse des prix de la plupart des produits de base et particulièrement ceux des produits pétroliers, d'une part et d'autre part la modeste progression des salaires, l'accroissement du chômage et de la précarité, réduisent le pouvoir d'achat de la plupart des ménages salariés et pèsent sur la consommation. Il en est de même pour ce qui concerne les chômeurs et la plupart des retraités.

La consommation des ménages, qui est pourtant le principal moteur de la croissance économique, aurait diminué de 0,2 % au second trimestre expliquant la quasi stagnation du Pib et la baisse (- 0,2 %) de la production industrielle sur cette période.

Les performances commerciales sont médiocres.

Alors que la situation du commerce mondial s'améliore et que l'euro a perdu 12 % par rapport au dollar depuis le début de l'année, favorisant les exportations, notre commerce extérieur demeure déficitaire. Pire, le déficit se creuse pour atteindre 11 milliards d'euros au premier semestre (8,6 milliards sur l'ensemble de l'année 2004).

Le gouvernement répond aux seules exigences patronales

En dépit de ces indicateurs incontestables de la dégradation de la situation, le premier ministre parle de « quelques signes d'amélioration » sans en donner des exemples concrets. Négligeant totalement le sens des demandes sociales exprimées par le refus du projet de la Constitution européenne, le gouvernement Villepin poursuit brutalement, en les intensifiant, les mauvais coups contre le monde du travail. Il multiplie les avantages accordés au patronat. Les exemples ne manquent pas :

- ➔ remise en cause des droits élémentaires des travailleurs, particulièrement en créant le contrat « nouvelle embauche » ;
- ➔ instauration d'une « police des chômeurs » ;
- ➔ baisse du taux du livret A ;
- ➔ poursuite des privatisations ;
- ➔ nouveaux cadeaux fiscaux et sociaux sous diverses formes (contrats « nouvelle embauche », nouveaux allègements pour les transporteurs routiers, les agricul-

teurs et pêcheurs... soi-disant pour contrebalancer la hausse du prix des produits pétroliers, etc.).

Doper les salaires et les capacités productives

La dégradation du solde du commerce extérieur est utilisée par le patronat et le gouvernement comme un argument supplémentaire pour renforcer les politiques anti-salariales. S'appuyant sur le constat d'un déficit commercial grandissant, le patronat et les experts gouvernementaux prétendent que la France souffrirait d'un problème de compétitivité - prix aux exportations en raison de ses coûts salariaux élevés. Ils expliqueraient la dégradation de la situation. Ce mauvais diagnostic débouche sur un mauvais remède : il faudrait renforcer la politique de « désinflation compétitive ». Ils cherchent donc à augmenter particulièrement la productivité du travail, à renforcer la pression sur les salaires, les conditions de travail et les acquis sociaux. Bref, il s'agit pour eux de dévaloriser le travail.

Cette politique est catastrophique. Elle est déjà à l'œuvre depuis plus de vingt ans. Elle est à l'origine de la faiblesse chronique de la croissance économique et de l'emploi, de la persistance du chômage massif et du développement de la précarité.

Ce n'est pas en dévalorisant le travail, comme le veut le patronat et comme le fait le gouvernement avec ses mesures de précarisation, de privatisation et de reculs sociaux que l'on pourra résorber ces déficits et particulièrement le déficit d'emploi. Pour les résorber, il faut agir à la fois sur la demande salariale et sur les capacités d'offre de biens et de services.

Agir sur les salaires et l'investissement productif

L'insuffisance de la demande est surtout due à la faiblesse des salaires, particulièrement eu égard à l'évolution de la productivité du travail qui progresse plus vite que les salaires. Le résultat est un profond déséquilibre du partage de la valeur ajoutée au détriment des travailleurs et au profit des détenteurs de capitaux. Les résultats financiers des entreprises en témoignent.

Les capacités financières ainsi dégagées ne sont pas utilisées pour former les salariés et investir dans les capacités de production. Elles sont utilisées pour augmenter les dividendes versés aux actionnaires, et ceci au nom de compétitivité et d'attractivité de la France.

« Si les entreprises n'augmentent pas les dividendes, les capitaux vont quitter la France », argumente le patronat. C'est faux ! La France est au troisième rang mondial en ce qui concerne les entrées de capitaux, derrière les Etats-Unis et le Royaume-Uni. Cet argument est l'autre versant du discours patronal prétendant que la France perd des parts des marchés mondiaux en raison de ses coûts salariaux trop élevés et d'un marché du travail trop protégé. Les statistiques montrent le contraire : les coûts salariaux en France sont plus bas que chez nos principaux concurrents à niveau de développement comparable, mais la productivité du travail en France est plus élevée.

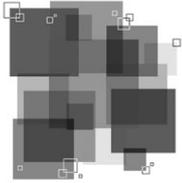
Les capacités financières dégagées grâce au travail des salariés doivent être mobilisées pour augmenter les salaires, pour développer les capacités humaines et productives, pour com-

bler le retard technologique et le recul de notre pays sur la scène internationale. C'est pour cette raison que nous militons pour de nouveaux droits d'intervention des salariés sur les choix de gestion des entreprises.

Pour une autre politique économique

L'amélioration des capacités productives nécessite aussi de revoir les choix de politique économique. Le débat classique sur la combinaison optimale des politiques monétaire et budgétaire (ce que les spécialistes appellent « *policy mix* ») fait l'impasse sur un certain nombre de questions fondamentales. Par exemple, aujourd'hui les taux d'intérêt sont très bas ; mais des crédits ne sont pas utilisés pour investir dans les capacités humaines et dans les moyens de production. De la même manière, une partie des dépenses publiques est gaspillée, par exemple sous forme de multiples aides et exonérations accordées au patronat. Le débat de politique économique doit porter sur de tels aspects pour explorer de nouvelles marges d'intervention publique, pour impulser des politiques dans des domaines décisifs comme la recherche fondamentale et appliquée et le développement industriel. Il en est de même en ce qui concerne les privatisations qui réduisent le potentiel productif et les capacités d'intervention publique et ne profitent qu'aux financiers et à la Bourse.

Dans la mesure où les choix de politique économique en France dépendent largement des choix européens, une refonte de ces choix est aussi indispensable, comme l'exigent les salariés européens.



Pour le droit aux services publics

Une enquête Sofres réalisée pour Edf en 2001 auprès des français sur leur perception du service public de l'électricité, illustre bien les multiples dimensions du concept de service public qui englobe l'économique (*péréquation, promotion appareils économes en énergie*), l'industriel au travers du **respect de l'environnement** en particulier, le social (*aide à la formation professionnelle et à la réinsertion des chômeurs*), et enfin la solidarité (*tarifs social, aide aux factures impayées pour les plus démunis*)... Tout récemment, on pouvait trouver dans une autre enquête : **le public attend proximité, enracinement local, voire régional ...ou encore les citoyens attendent des entreprises qu'elles les protègent de la dureté du monde, qu'elles leur facilitent la vie, qu'elles se soucient vraiment d'eux.**

Force est de constater que les politiques en cours ne portent pas ces finalités ! En déclarant la guerre aux pauvres à travers la remise en cause de l'Ame, c'est le droit à la santé pour tous qui est bafoué. Quand on sait d'autre part, que la santé, l'éducation, l'action sociale et culturelle, les services collectifs représentent le tiers de la consommation des ménages, on imagine bien les forces capitalistes à l'affût de ces mannes tentatrices.

Privatisations, désoptimisation, marchandisation, précarisation sont le lot du système de développement capitaliste donc privé qui nous est imposé.

Pourtant, des résistances s'organisent, Guéret en est un symbole vivant qui s'inscrit bien dans la démarche revendicative de la Cgt en prônant la défense et le développement des services publics, débat qui pose nécessairement les questions de la propriété des infrastructures, des statuts des per-

sonnels, de la démocratie et de l'égalité territoriale, le contraire du statut quo !

On voit bien que l'intervention publique est plus que jamais nécessaire pour extirper du marché les domaines d'activité vitaux à notre société et aux citoyens qui la composent, domaines qui vont bien au-delà du simple cadre du service public « conventionnel ». Par exemple, la politique monétaire est une donnée essentielle pour le développement en général, les choix de société ; la fiscalité, le rôle du secteur bancaire, le poids des assurances, toutes ces questions mériteraient de ne pas ressortir du secteur privé ; la revendication de la Cgt d'un pôle public financier est plus que jamais d'actualité. De même, laisser le secteur du logement livré à la spéculation financière alors que cette question est au cœur d'enjeux de civilisation est totalement insensé.

Enfin, cette rentrée se présente sur fond de crise pétrolière, crise moins brutale que celles des années 70 mais profonde, inscrite dans la durée. Les enjeux de développement et ceux de l'énergie (dans toutes ses composantes) se confondent. Les choix de développement comme les choix énergétiques d'un pays (voulus par les gouvernements ou imposés par les politiques coloniales, les institutions internationales) sont source d'inégalité. Par exemple en France, sur l'usage de l'électricité domestique, un ménage consomme 1 kwh à Vénissieux, 1,5 à Montreuil, et 2,5 à Cannes.

On peut affirmer que la géopolitique contemporaine s'est dessinée à grand coup de Tonnes équivalent pétrole (Tep). Ainsi 1,5 milliard d'individus consomment 6,5 milliards de Tep ; 2,5 milliards en consomment 3,5 et les

2 milliards restant qui n'ont accès qu'au bois et aux déchets consomment 1 milliard de Tep. La deuxième partie du siècle dernier montre combien l'histoire du monde est jalonnée de guerres liées à l'énergie et en particulier au pétrole (guerre du Golfe, Afghanistan, Tchétchénie, Irak, ...). D'ailleurs, les deux chocs pétroliers de 1973-1974 (embargo de l'Opep) comme celui de 1979 (arrêt des livraisons iraniennes) trouvent leur origine dans les conflits en cours au Proche et au Moyen Orient (la guerre du Kippour et la révolution islamique iranienne puis la guerre Iran/Irak). Depuis, toutes les interventions américaines sont liées à la crainte du manque de pétrole bon marché.

En France, dès le premier choc, la puissance publique prend la mesure des choses et lance son champion national, Edf dans le programme électronucléaire, permettant ainsi de faire passer l'indépendance énergétique nationale de 22,5 % en 1973 à 51,8 % en 1992. Depuis, les options choisies : la diversification énergétique, les atouts de chaque filière et surtout le statut public des deux entreprises ont permis l'optimisation du système électrique et gazier, la dynamique de la recherche, le développement des compétences technologiques et industrielles en France comme en Europe et des tarifs parmi les plus bas d'Europe.

Comme cela s'est passé après la seconde guerre mondiale, devant les besoins colossaux de la nation en matière de reconstruction et de modernisation, devant donc le poids des investissements en infrastructures (lourdes) aux durées d'amortissement longues (pas de rentabilité du capital à deux chiffres !), la puissance publique est là aussi intervenue pour placer les conquêtes issues du Programme natio-

nal de la Résistance dans le giron public.

Les grands défis sont devant nous. Il a fallu plusieurs millions d'années pour que la population mondiale atteigne le milliard d'individus (en 1820), seulement deux siècles pour atteindre 8 milliards (vers 2030), la population mondiale en 2100 étant estimée entre 9 et 12 milliards selon les experts ! Il faut donc s'attendre à une augmentation sérieuse de la consommation énergétique future. L'Agence internationale de l'Energie (Aie) évalue à 16 000 milliards de dollars le niveau des investissements nécessaire dans ce domaine pour maintenir les capacités actuelles et faire face à l'accroissement prévisible de la demande à l'échelle de la planète. On peut parler de grands défis devant la montée en puissance des géants (l'Inde, la Chine, le Brésil), dans un contexte de finitude des ressources fossiles, de dérèglement climatique, et de mondialisation capitaliste débridée...

La hausse inéluctable des prix du pétrole, au-delà de la question de la fiscalité plante le décor du déséquilibre global ; ainsi seront directement percutés des secteurs comme la pétrochimie, l'industrie automobile, l'agriculture productiviste, l'aérien, le tourisme, les politiques énergétiques, le transport. Il s'agit clairement là de la remise en cause de nos choix de société !

L'actualité montre à quel point les options politico-économiques (financières en fin de compte) prises sont complètement décalées par rapport à cette situation. Ainsi, la SnCF supprime trois lignes Corail « non rentables », portant ainsi atteinte à la liberté de déplacement et à l'aménagement du territoire. Dans un même temps, le gouvernement annonce la privatisa-

tion de trois sociétés d'autoroute (rentables celles-là), favorisant du coup le « tout routier » et le premier train privé dans le domaine du fret fait son apparition, non pour augmenter le trafic mais pour prendre une part modale à la SnCF ; cette dernière, pour sa part opte pour le quasi-abandon du transport marchandises !

On l'a écrit plus haut, le service public, le développement au service de tous ne supportent pas le statut-quo, encore moins le recul bien sûr. L'intervention et la maîtrise publiques sont plus que jamais nécessaires. La Cgt doit proposer des rassemblements sur des contenus progressistes.

Dans ce contexte, privatiser Edf et Gdf c'est se priver d'outils publics majeurs pour réagir face à la crise durable, alors qu'il faut au contraire, anticiper par des réponses publiques fortes, par la planification, et par de nouvelles politiques publiques volontaristes, (notamment en matière de recherche fondamentale et appliquée).

Tous les experts du secteur le savent et beaucoup le disent : la déréglementation de secteurs majeurs ne marche pas, l'exemple anglais est édifiant, l'Etat a été obligé d'injecter des millions de livres dans le rail, comme dans l'énergie après le fiasco des privatisations.

En France, alors que le marché de l'électricité est ouvert à tous les professionnels, les gros industriels énergétiques (représentant 80 000 emplois en chimie, métallurgie,) ayant choisi le marché plutôt que les tarifs régulés (toujours là) se sont révoltés devant les hausses faramineuses (+ 30 à 50 %) et ont brandi la menace des délocalisations. Ils ont obtenu dernièrement de l'Etat la possibilité de souscrire des contrats long terme (jusqu'à vingt

ans !!) après appels d'offre auprès des producteurs (Edf, Snet, Electrabel).

François Loos, le ministre de l'Industrie, a déclaré très subtilement : « *Il est beaucoup plus difficile de contrôler un marché libéralisé qu'un secteur où les tarifs sont réglementés par l'Etat* ».

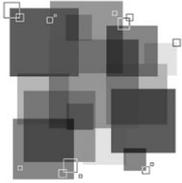
Le fameux « repêchage » d'Alstom, un des fleurons technologiques français (turbines, construction navale, ferroviaire...) découlait de la même logique ponctuelle issue d'un rapport de force large qui montrait à quel point la nature des choix peut être déterminant pour l'avenir d'un pays ou d'un continent.

La situation politique, économique et sociale le montre : le cadre libéral détruit toute solidarité, limite le rôle de l'Etat, celui de la décision collective et passe à la moulinette de la rentabilité tout projet de vie.

Cette crise pétrolière doit être un catalyseur pour toute la Cgt. La bataille contre la privatisation d'Edf / Gdf est gagnable en nous rassemblant sur des contenus, des exigences de démocratie indispensable quand il s'agit de choix de long terme et de contrôle des conditions d'exploitation des outils industriels.

De même, La Cgt ne doit-elle pas dépasser le débat idéologique au sujet des pôles de compétitivités et bâtir des pôles de coopérations syndicales pour peser socialement, sur les pratiques et les choix industriels, et pour contrôler l'utilisation de l'argent public ?

Enfin, la Cgt doit prendre à bras-le-corps, la question des capacités de production nécessaires pour un développement soutenable respectueux de l'environnement en France comme en Europe.



Étendre la campagne « Nao » à toutes les entreprises

La campagne lancée par la Confédération sur les « Négociations annuelles obligatoires » (Nao) a joué son rôle lors du premier semestre, notamment en participant à travers l'impulsion de Nao en entreprises à la forte mobilisation qui s'est opérée sur les salaires (*argumentations sur le site www.cgt.fr*).

Les objectifs de cette campagne :

- placer nos syndicats à l'offensive dans les entreprises, en adéquation avec les attentes des salariés sur les salaires, l'égalité professionnelle, la formation continue, l'emploi et l'organisation du travail ;
- permettre des convergences de préoccupations, de revendications et d'actions, en ayant ainsi des périodes où nous engageons toute la Cgt sur les mêmes sujets, afin de sortir les salariés de leur sentiment d'isolement et de modifier le climat idéologique et la bataille des idées ;
- faire un argument de syndicalisation et de création de syndicats Cgt dans les entreprises, en lien et cohérence avec le plan national de syndicalisation adopté par le Comité confédéral national de fin septembre 2004 ;
- contribuer à un identifiant Cgt de la pratique de négociation, pour faire avancer les revendications appuyées sur la démocratie, le rapport de forces et la recherche d'unité, et placée sous le contrôle des salariés.

Premier bilan

Les informations qui sont remontées à la Confédération indiquent des expériences qui peuvent être étendues d'actions amenant des rattrapages de salaires et des créations de bases syndicales. Ces expériences sont régulièrement valorisées sur le site internet confédéral. 80 % des informations remontées concernent les salaires avec des aspects qualitatifs forts. Un module de formation Nao est maintenant mis à la disposition des organisations.

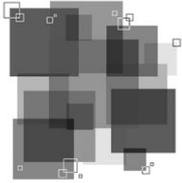
La rentrée sociale

La rentrée sociale est l'occasion de franchir une nouvelle étape dans la réappropriation de la Nao comme un droit des salariés et dans l'articulation entre l'exigence de négociations et la syndicalisation.

Un nombre conséquent de camarades se sont d'ores et déjà investis dans cette démarche de conquête sociale et d'obtention de négociations : initiatives dans les entreprises, ciblage de Pme, implication de délégués syndicaux centraux, de collectifs d'unions locales...

La transmission de leurs expériences, leur valorisation doit permettre d'étendre rapidement la campagne à l'ensemble du corps militant Cgt.

Cette campagne est une manière revendicative de traduire les attentes qu'expriment les salariés et qui ne trouvent pas de débouchés. Elle permet de faire apparaître la Cgt, à la fois, comme un syndicat en capacité d'organiser la résistance en défendant fermement les intérêts des salariés et comme un syndicat efficace dans l'obtention de négociations et de résultats concrets.



Salaire - Smic : poussons l'offensive !

Le rapport de l'Insee du 10 juin 2005, confirme la baisse du pouvoir d'achat des salaires depuis trois ans. La réalité est pire encore. Les statistiques ne prennent pas en compte les salariés à temps partiel ou en contrats temporaires ; ceux des entreprises de moins de dix salariés. L'addition serait encore plus lourde si l'indice des prix de référence tenait compte des structures de consommation des ménages en fonction de leur niveau de revenu.

L'appauvrissement du salariat en France est réel. Les inégalités se creusent. La précarité de vie qui concerne désormais des couches de salariés qui se croyaient jusque-là à l'abri.

Aussi n'est-il pas surprenant de trouver les questions salariales au cœur des mobilisations du premier trimestre 2005. Elles ont notamment permis de placer les négociations annuelles obligatoires dans un tout autre contexte. Les augmentations obtenues dans un certain nombre d'entreprises en témoignent. Cependant, le compte n'y est pas. Tous les salariés n'ont pas bénéficié d'augmentations générales permettant au minimum de maintenir leur pouvoir d'achat. Le gouvernement refuse de prendre ses responsabilités et le patronat traîne les pieds.

Commission nationale de la négociation collective

Le gouvernement ne s'est pas impliqué pour fixer un objectif à la négociation d'abord sur la question des minima, mais plus largement pour que la négociation s'attaque à un certain nombre de problèmes : écrasement de la hiérarchie, non-reconnaissance des qualifications, absence de déroulement de carrière, inégalité grandes et petites entreprises, donneurs d'ordre et sous-traitants, inégalité homme / femmes, excès d'emplois rémunérés au Smic et

au voisinage du Smic, lié notamment au problème des exonérations sur les bas salaires, insuffisance des propositions d'augmentation des salaires réels, problèmes de la précarité, du temps partiel imposés.

A ce jour, la situation est la suivante :

- ➔ deux accords conclus pour soixante-quatorze branches examinées. La Cgt ne les a pas signés ;
- ➔ absence de vision globale de la situation des 200 branches restantes ;
- ➔ refus du ministère d'examiner comme nous le réclamions la situation très préoccupante des branches de la métallurgie et du Btp.

Une hausse du Smic qui cache un vrai recul

La hausse du Smic au 1^{er} juillet ne doit rien à un généreux « coup de pouce » du gouvernement. Il ne fait qu'appliquer le strict minimum, défini par la Loi Fillon de janvier 2003, pour sortir au 1^{er} juillet 2005 des Smic multiples liés à la réduction de la durée légale du travail.

Pas de vraie revalorisation, mais au contraire un mécanisme qui fait payer aux Smicards, pour une part la réduction de la durée du travail.

C'est vrai pour les salariés au Smic qui ont bénéficié au moment du passage aux 35 heures d'une garantie mensuelle de rémunération (Gmr). L'évolution de cette garantie est freinée par rapport à la hausse du Smic : ils ne bénéficient donc pas des gains de pouvoir d'achat auquel un Smic « normal » pouvait donner droit. Pour eux, la hausse se limitera entre 2,1 et 3,7 % au lieu des 5,8 % affichés.

De plus, contrairement à l'engagement pris par le précédent gouvernement, les salariés aux Smic qui passeraient maintenant aux 35 heures, ne bénéficient plus de la garantie légale de maintien de leur salaire. Il pourrait passer de 1 286,09 euros (Smic pour 169 heures) à 1 197,37 euros (Gmr V).

Enfin, ceux qui sont payés selon le nombre d'heures effectuées sont également lésés.

Pour eux la hausse du taux horaire du Smic de 11,43 % aurait dû compenser la baisse de la durée légale du travail qui ne leur profite pas. Or, le taux horaire n'a pas été relevé de 11,43 % au moment du passage aux 35 heures, mais seulement depuis le 1^{er} juillet 2003 à raison de 3,67 % par an jusqu'au 1^{er} juillet 2005.

De plus, cette hausse se substitue à deux des trois mécanismes d'évolution normale du Smic : l'indexation sur les gains de pouvoir d'achat des salaires réels et le « coup de pouce » prenant en compte la croissance et l'évolution des modes de vie.

Les employeurs sont gagnants sur les deux tableaux. Non seulement la hausse du Smic est inférieure à ce qu'elle aurait dû être en temps normal ; mais de plus ils bénéficient d'une nouvelle augmentation des allègements dégressifs des cotisations que la Loi Fillon a généralisés à toutes les entreprises, sans aucune contrepartie, ni en emploi, ni en réduction du temps de travail. Ce nouveau dispositif se substitue aux allègements « Aubry » liés à la Rtt et aux allègements « Balladur » sur les bas salaires.

A partir du 1^{er} juillet 2005, chaque employeur bénéficie d'un allègement des cotisations sociales pour chaque salarié payé entre 1 et 1,7 Smic. Cet

allègement est dégressif. Au niveau du Smic, il s'élève à 26 % du Smic brut. Cette augmentation des allègements rapporte aux employeurs plus que ce que leur coûte la hausse du Smic et des Gmr ! C'est ce que révèle l'Insee qui constate que le coût du travail va baisser. C'est aussi une formidable incitation à ne pas augmenter les salaires. Les patrons n'avaient pas besoin d'un encouragement supplémentaire.

Augmenter les salaires et le Smic, c'est économiquement efficace

L'efficacité économique se marie mal avec une société minée par l'exclusion et la pauvreté, mais avec la vraie reconnaissance de la valeur du travail. L'augmentation du Smic et plus largement des salaires constitue le moyen de remettre en marche le principal moteur de la croissance aujourd'hui en panne, la consommation.

La Cgt présente quatre propositions dans ce sens :

➔ **négocier les minima dans les branches pour les rehausser au niveau du Smic.** Le gouvernement doit inciter à ces négociations bloquées depuis plusieurs années. Il

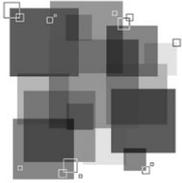
doit lui-même convoquer les commissions paritaires partout où c'est nécessaire. Sur d'autres sujets souvent à la demande du Medef, il n'a pas hésité à utiliser la menace du Parlement en cas d'absence d'accord. Pourquoi ne menacerait-il pas le patronat d'un recours à la loi si la négociation n'aboutissait pas à ce qu'aucun minimum conventionnel ne puisse être inférieur au Smic ;

➔ **encourager l'augmentation des salaires dans les entreprises.** Le gouvernement a les moyens économiques de faire pression sur les employeurs pour qu'ils négocient et augmentent les salaires. En 2003, 10 % seulement des entreprises se sont acquittées de leur obligation annuelle de négocier les salaires. 20 milliards d'euros d'allègements de cotisations patronales sont distribués chaque année sans aucune contrepartie. Ils ont été multipliés par 10 en dix ans, ils n'ont pas fait baisser le chômage, mais ils contribuent fortement à comprimer les salaires. La Cgt agit pour remettre à plat l'ensemble du système et réformer l'assiette des cotisations patronales. Dans l'immédiat, le gouvernement doit encourager une politique salariale et d'emploi offensive dans les entreprises.

➔ **une augmentation significative du Smic.** L'augmentation du pouvoir d'achat du Smic mensuel concernerait immédiatement plusieurs millions de salariés, notamment les plus précaires. Le gouvernement a tout pouvoir d'intervenir. Les deux derniers coups de pouce sur le Smic remontent à 2001 pour 0,29 % et 1998 pour 0,45 %.

➔ **remettre à plat l'ensemble du dossier précarité, temps partiel imposé.** Il est nécessaire de créer des dispositifs qui pénalisent les entreprises grandes utilisatrices de précarité. Les relations donneurs d'ordre / sous-traitants doivent être revues afin de rendre les groupes responsables des politiques salariales et d'emplois menées dans les entreprises sous-traitantes.

Enfin, l'engagement volontariste du gouvernement en faveur des salaires devrait le conduire à mettre au point de nouveaux indicateurs permettant de mesurer l'évolution du pouvoir d'achat à partir des différences de structures de consommation selon les niveaux de revenus.



L'emploi

La Cgt a pour ambition d'obtenir un nouveau statut pour le travail salarié, facteur de progrès social, de développement économique, de réduction des inégalités et de démocratie.

Il s'agit d'une ambition transformatrice non seulement pour la reconnaissance du travail salarié et de l'individu, mais aussi pour la transformation d'ensemble de la politique économique et de la finalité de l'entreprise. Nous voulons le plein emploi solidaire et la satisfaction des besoins.

La politique actuelle - dite pour l'emploi - via la multiplication des contrats divers et variés, dont le dernier en date, le Cne- fragilise au contraire encore plus le Cdi et les droits y afférent. Elle renforce la subordination du salarié à son employeur dans tous les domaines : rémunération, durée du travail, lieu de travail, reconnaissance des qualifications, mobilité, etc.

Les politiques d'externalisation, de sous-traitance en cascade, d'abus de contrats précaires, d'utilisation sans contrôle de fonds publics, favorisent le travail illégal, et enferment les salariés concernés dans un sous-emploi sous-rémunéré avec des conditions de travail dégradées.

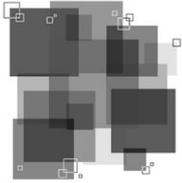
Ce constat renforce nos revendications concernant l'insertion, la précarisation, la sous-traitance, les fonds publics, avec le besoin de droits nouveaux et un syndicalisme reconnu dans les petites et moyennes entreprises.

Notre proposition est une véritable alternative aux licenciements, à la précarité. C'est une réponse à l'insécurité sociale qui mine notre société.

Elle conjugue socle élevé de garanties interprofessionnelles avec droits attachés à la personne du salarié, cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre. Elle se structure autour de quatre thèmes :

- le droit à l'emploi stable et à temps plein : nous voulons que le Cdi redevienne la norme et que ses garanties soient renforcées ;
- le droit à la poursuite et à la progression des droits tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'employeur : droit à la progression du salaire et de la qualification, droit à la formation professionnelle continue, à la protection sociale à la retraite, droit syndical etc. ;
- un droit à l'égalité et à la non-discrimination : les droits doivent être garantis au plan interprofessionnel et ne plus découler comme actuellement du type d'employeur ce qui crée de fortes inégalités selon la taille des entreprises, les branches, selon le sexe ou les origines des salariés ;
- le droit à une sécurité sociale professionnelle : la suppression d'emploi ne doit plus se traduire par la rupture du contrat de travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi doté d'un niveau de salaire au moins identique à celui qui a été perdu. Les entreprises de la branche ou du bassin d'emploi doivent être mises à contribution pour assurer l'effectivité de ce droit.

Nous avons des propositions concrètes et précises sur la précarité, l'intérim, le travail saisonnier, les rapports donneurs/sous-traitants. Elles sont disponibles sur le site de la Cgt, dans la Nvo et Le Peuple.



Négociation de la convention de l'Assurance-chômage entrant en application au 1^{er} janvier 2006

La renégociation de la convention Unedic va marquer ce second semestre. Chacun mesure l'ampleur et la nature de l'affrontement avec le Patronat.

Ce dernier prône la réduction du « coût du travail » et de la protection sociale au nom de la compétitivité des entreprises. Cela suppose aussi une réduction drastique des droits des privés d'emploi et singulièrement de ceux déjà indemnisés, un transfert des coûts du chômage sur la collectivité publique.

La Cgt préconise la construction d'une sécurité sociale professionnelle dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié. Elle inscrit ses propositions revendicatives et ses initiatives contre le chômage et la précarité et pour une meilleure indemnisation des privés d'emploi dans une logique de redynamisation de l'économie française. Cela suppose des créations d'emplois qualifiés et stables qui génèrent de la richesse et de la croissance ; l'instauration de véritables droits aux chômeurs pour un retour à l'emploi. Elle pointe à cet égard la responsabilité sociale des entreprises.

Les salariés concernés

La Commission exécutive confédérale du 7 avril dernier a confirmé que cette négociation concerne, tout à la fois, les privés d'emploi, les intermittents du spectacle et l'ensemble des salariés (public et privé), tous confrontés à l'extension de la précarité de l'emploi. Le contrat « nouvelle embauche » éclaire de nouveau l'intérêt de faire vivre cette solidarité entre tous les salariés :

➔ 2,5 millions de personnes sont officiellement recensés comme demandeurs d'emploi ; s'y ajoutent 1,9 million titulaires du Rmi et de l'allocation spécifique de solidarité (Ass), et tous les non recensés pour causes multiples. Les femmes et les jeunes sont les plus touchés ;

➔ selon une étude du ministère du Travail, la progression importante du nombre de bénéficiaires du Rmi résulte des réformes de l'assurance chômage favorisant un basculement « plus fréquent et plus précoce » des chômeurs vers le Rmi. Ils relèvent alors de la collectivité publique, notamment des conseils généraux.

L'échec des politiques publiques de l'emploi

L'exclusion et la pauvreté sont sensibles et accablants pour les politiques des dernières décennies ; leur ampleur confirme l'échec des politiques dites « de l'emploi », accuse les politiques salariales et de revenus de remplacement. Le volet emploi de la loi de cohésion sociale et le plan emploi de l'actuel Gouvernement ne rompent pas avec ces logiques antérieures ; pire, elles aggravent les conditions de travail et de vie des salariés et des privés d'emploi :

➔ la convention Anpe - Unedic - Etat crée, en l'état actuel, un rapprochement structurel des institutions chargées du placement et de l'indemnisation du chômage dès 2008. Si un allègement des procédures administratives était souhaitable, ce rapprochement s'inscrit

dans une logique de réduction des droits des demandeurs d'emploi. Son contenu est cohérent avec le renforcement des mesures de contrôle des demandeurs d'emploi, la quasi obligation d'accepter n'importe quel emploi pour échapper à une radiation, à une diminution des droits. Elle préfigure l'évolution structurelle des missions de l'Unedic vers une gestion de la précarité de l'emploi ;

➔ la création du **dossier unique** des demandeurs d'emploi est un outil au service de cette stratégie ;

➔ la création des **maisons de l'emploi** (environ 300 à terme) vise une gestion territoriale de l'emploi. Elles sont destinées à fédérer et coordonner à l'échelle d'un bassin d'emploi et autour des collectivités territoriales l'intervention des différents acteurs du service public de l'emploi. Ceux-ci doivent analyser les besoins de main d'œuvre pour les « offrir » aux demandeurs d'emploi. La place des organisations syndicales reste floue dans leur composition qui associe autour d'une collectivité locale, l'Anpe, l'Assedic, les services territoriaux de l'Etat en charge de l'emploi et les acteurs économiques et sociaux. Il y a donc intérêt à imposer la reconnaissance du syndicalisme et à développer une activité syndicale Cgt cohérente et solidaire.

Un ensemble de propositions cohérentes à populariser (1)

La dégradation de la situation financière de l'Unedic va peser sur les

(1) Un dossier constitué de fiches détaillant les propositions est en cours de réalisation. Il sera envoyé aux organisations et disponible sur le site de la Cgt.

négociations d'autant que le Medef accrédite déjà l'idée que seules des mesures drastiques comme l'augmentation des cotisations des salariés, la dégressivité des prestations et l'amputation des droits des chômeurs permettraient de rétablir l'équilibre des comptes.

Nos propositions revendicatives s'inscrivent en faux contre cette logique ; elles s'organisent autour de quatre axes déterminants :

- ➔ **la précarité** : modifications du calcul des cotisations patronales pour assurer aux salariés à temps partiel une indemnisation chômage calculée sur un plein temps ; moduler les taux des cotisations selon les taux de précarité dans l'entreprise ;
- ➔ **gagner des droits pour un retour à l'emploi** : un ensemble de propositions (formation, insertion, soutien logistique et financier pour la recherche d'un emploi,...

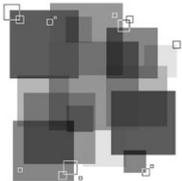
etc.) pour favoriser un retour rapide à l'emploi. La Cgt demande aussi l'ouverture de négociations pour une définition claire de l'offre valable de reclassement (Ovr) et d'emploi (Ove) ;

- ➔ **l'indemnisation des chômeurs** : elle concerne celles et ceux qui ont perdu leur emploi - 80 % du salaire brut jusqu'à retour à l'emploi stable et à temps plein - et les primo demandeurs d'emploi - allocation au moins égale à 80 % du Smic ; prise en charge des cotisations aux caisses de retraite complémentaire. Nos revendications s'accompagnent de propositions portant sur le contrôle des fonds publics octroyés et les recouvrements des cotisations patronales non payées ;
- ➔ **responsabilité sociale des entreprises** : paiement de l'allocation chômage par les entreprises pour les licenciements résultant de délocalisations ou de restructurations malgré les bénéfices dégagés ; rem-

boursement aux Assedic des allocations chômage lorsque est démontrée l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements.

Des atouts pour le rapport de force

Il s'agit de valoriser les résultats des batailles antérieures. Celles qui ont conduit environ 850 000 « recalculés » à recouvrir leurs droits ; celles qui ont permis à des milliers d'intermittents du spectacle de continuer à relever des dispositions des annexes 8 et 10 de l'Unédic. Il s'agit de s'appuyer sur la sensibilité justifiée des salariés sur les questions de l'emploi et de l'indemnisation de sa perte. Des convergences se construisent aussi avec le secteur associatif dont le groupe Alerte, La Fonda, Emmaus... Elles constituent des points d'appuis pour organiser rencontres, débats et participer au rapport de force que nous ambitionnons de construire.



Réforme de la Sécurité sociale

Intervention des salariés

Pour permettre le progrès de la santé, garantir un système solidaire de Sécurité sociale, pour les générations actuelles et à venir, la Cgt affirme que d'autres choix sont possibles :

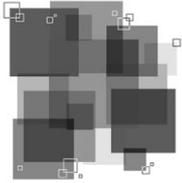
- ➔ **le droit à la santé pour tous comme droit inaliénable** pour chaque être humain dans la société, à l'entreprise, dans son cadre de vie... ;
- ➔ **un financement équitable, solidaire, favorisant le social, l'emploi, les salaires...** La Cgt est favorable à une réforme en profondeur du système de financement de la Sécurité sociale, favorisant les entreprises qui développent l'emploi et une véritable politique salariale au détriment des grands groupes qui affichent des résultats exceptionnels au détriment de l'emploi bien rémunéré qui apporterait des recettes nouvelles à la Sécurité sociale ;
- ➔ **la Cgt est opposée aux exonérations de cotisations** et propose la mise en place d'un fonds de garantie alimenté par les entreprises pour compenser les dettes patronales ;
- ➔ **elle revendique la taxation des revenus financiers** et de l'ensemble des rémunérations exonérées de cotisations sociales ;
- ➔ **une prévention de haut niveau.** La loi Douste-Blazy, comme la convention médicale de janvier 2005, fait globalement l'impasse sur la prévention et sur l'éducation à la santé comme elle fait totalement l'impasse sur la santé au travail.

La Cgt propose d'agir pour :

- ▣ une politique de santé plus préventive au travail et dans la société : la reconnaissance de tous les accidents du travail et des maladies professionnelles (dont les cotisations sont assurées par les employeurs) ;
- ▣ une tarification de ces cotisations accidents du travail et maladies professionnelles qui stimule la prévention des risques pour la santé en rendant la « réparation » plus chère (coût à payer par les employeurs).
- ➔ **Une offre de soins de qualité.** Bon nombre de régions rurales, de villes périurbaines notamment, ont un manque crucial de professionnels de santé ce qui pose la question d'un accès aux soins de proximité pour une partie grandissante de la population ;
- ➔ **une meilleure organisation du système de santé** et l'attribution de moyens humains et matériels à l'hôpital public pour lui permettre de remplir sa mission de service public.

La Cgt formule trois exigences :

- ▣ gérer réclame une légitimité forte et reconnue validée par des élections ;
- ▣ cette gestion doit s'exercer au sein d'un conseil d'administration et non dans le cadre d'une structure telle qu'instituée par la réforme qui renforce le rôle de l'Etat ;
- ▣ les partenaires sociaux doivent élaborer le budget, puis le négocier avec l'Etat, avant son adoption par le parlement.



Pénibilité du travail / emploi des seniors

Peser sur les négociations en cours !

Depuis que la réforme des retraites a dû prévoir une négociation Pénibilité-Retraite, le patronat traîne des pieds, et c'est l'exigence de toutes les organisations syndicales qui l'a obligé à négocier sur **la pénibilité du travail**. Malgré tout, il refuse d'envisager les départs anticipés qui seraient une réparation d'une usure accélérée.

Sur l'emploi des seniors, alors qu'il devrait s'agir de développer et de garantir le maintien dans l'emploi, le patronat prend appui sur l'exclusion, qu'il pratique largement, des salariés les plus âgés pour exiger une flexibilité accrue du droit du travail (« emplois vieux », licenciement sans contrainte des salariés de plus de 50 ans...).

Le calendrier des négociations est d'ores et déjà connu : les 7 septembre et 4 octobre pour l'emploi des seniors, la deuxième date étant prévue comme le terme, les 27 septembre et 2 novembre pour Pénibilité-Retraite.

L'enjeu de ces négociations est de taille. La pénibilité recèle un véritable enjeu de justice sociale et de solidarité. Il y a urgence à obtenir les départs anticipés, et nous devons dans le même temps répondre à ces questions :

- ➔ quelles conditions de travail souhaitons nous léguer aux nouvelles générations ?
- ➔ réussissons-nous à transformer le travail ?

L'étude de la Drees (Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques) (juillet 2005) sur les interruptions d'activité pour raison de santé au cours de la vie, nous donne raison.

En effet, elle révèle que les arrêts de travail de longue durée pour raison de santé sont plus fréquents chez les ouvriers que chez les cadres et plus importants dans le bâtiment et l'industrie.

Parmi les raisons de ces disparités, l'enquête pointe que le travail joue un rôle important dans la production des inégalités sociales de santé.

Plus de 15 % des salariés ayant subi ces interruptions déclarent aujourd'hui un mauvais état de santé. Pour ces salariés, le taux de chômage est plus important (12 %) que sur l'ensemble de la population.

Un véritable droit à l'emploi pour tous

Tout homme ou toute femme doit avoir un vrai emploi, qui lui permette de vivre pleinement et de contribuer par son travail à la réponse aux besoins de tous.

Les questions touchant à la démographie et à l'emploi en France, comme ailleurs en Europe, n'ont pas à être résolues en faisant travailler les 60 / 65 ans, ou plus, tel que l'envisagent les dirigeants des pays de l'Ocde et le patronat, mais en assurant un taux d'emploi proche des 100 % jusqu'à l'âge de la retraite.

La société dans son ensemble se doit de favoriser l'accès au travail salarié et d'organiser le cadre de cet exercice ; ceci demande des orientations et des décisions de politique économique et sociale tout autres que celles actuellement suivies ou annoncées. Les entreprises sont les premières responsables du sous-emploi des seniors : elles licencient les plus de 50 ans encore plus que ceux des autres tranches d'âge.

L'objectif de la Cgt est que tout salarié puisse rester en activité jusqu'au moment où il décide de prendre sa retraite. Il est indispensable d'obtenir un autre comportement des entreprises pour combattre l'exclusion dans la négociation actuelle.

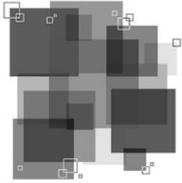
La Cgt porte des propositions pour conforter de telles revendications :

- ➔ l'appui sur une dynamique des salaires et des qualifications pour tous et à tout âge ;
- ➔ le droit à une formation qualifiante et reconnue avant 45 ans pour ouvrir sur une réelle carrière salariale. Utilisation des salariés expérimentés pour permettre un transfert des compétences ;
- ➔ l'élargissement des droits des Ce et Chsct en matière d'évolution des postes de travail pour les faire correspondre aux besoins des salariés dans une deuxième partie de leur carrière ;
- ➔ la remise en œuvre par une renégociation des pré-retraites progressives de manière à permettre à tous les salariés d'acquérir une vraie retraite et de rester dans l'emploi dans des conditions adaptées.
- ➔ Le maintien de la contribution Delalande qui vise à faire payer les employeurs qui licencient les plus de 50 ans.

Sur ces deux négociations, les propositions Cgt visent à obtenir un accord interprofessionnel garantissant le maintien dans l'emploi jusqu'à la retraite.

La Cgt a présenté des propositions d'accord cadre, portant sur la définition de la pénibilité, sur les modalités d'ouverture au droit à la retraite anticipée, et sur les moyens de financement de ces mesures. Ce projet est sur le site de la Cgt : http://www.cgt.fr/internet/html/lire/?id_doc=2620.

Notre fédération de la Construction a déjà prévu des initiatives de rassemblement devant les chambres patronales et à Paris pour le 27 septembre ; c'est un exemple à suivre pour peser sur la négociation.



Actualité sociale européenne et internationale au niveau interprofessionnel pour ce deuxième semestre 2005

Si la situation sociale en France est marquée par les conséquences des politiques du gouvernement et du patronat français, elle l'est aussi par les politiques conduites par les institutions européennes et mondiales.

Au niveau européen

Les mois qui viennent vont donner lieu à débats et décisions possibles sur plusieurs questions sensibles dont les conséquences seront importantes pour tous les salariés en France et en Europe et qui nécessiteront notre mobilisation avec les autres syndicats européens et la Ces. C'est le cas pour :

*La directive « services marché intérieur »
(ex directive Bolkestein)*

La mobilisation sociale et syndicale ainsi que les échéances liées au référendum européen ont permis un premier recul sur les propositions de la Commission européenne, rejetées par le Conseil européen (formé des chefs d'Etats).

Mais ce projet n'est pas abandonné. Il doit venir en débat au Parlement fin octobre 2005 puis au Conseil (co-décision) sur la base de nouvelles propositions. Actuellement, une commission parlementaire élabore des amendements.

Dans le nouveau contexte politique (présidence de l'Union européenne assurée par Tony Blair), il est clair que nous n'obtiendrons pas le retrait de la clause du « pays d'origine » ni la préservation de l'avenir des services publics sans une nouvelle pression sociale et syndicale forte partout en Europe.

*La révision de la directive
« temps de travail »*

Le Parlement européen a, le 12 mai 2005, rejeté la proposition de révision présentée le 22 septembre 2004 par la Commission européenne et qui avait provoqué un tollé des organisations syndicales de nombreux pays d'Europe. Il se prononce :

- ➔ pour la suppression de l'opt-out (dérogation individuelle à la limite de 48 h de la semaine moyenne de travail en vigueur dans l'Union européenne depuis 1993) ;
- ➔ pour la reconnaissance du temps de garde comme temps de travail, ainsi que l'a jugé la Cour de justice des Communautés européennes ;
- ➔ mais aussi pour l'aggravation à douze mois de la période de référence, au lieu des quatre mois en vigueur aujourd'hui.

Le Conseil des ministres européens de l'emploi des 2 et 3 juin 2005 a refusé ce compromis, déjà très en dessous de nos demandes et en recul par rapport à l'existant. Compte-tenu de la procédure de co-décision en vigueur, le Parlement européen et le Conseil doivent parvenir à un accord pour que la révision s'applique. Cette révision est donc aujourd'hui « dans l'impasse ». Il se dit que le gouvernement britannique songe, pendant sa présidence d'ici à décembre 2005, à troquer le maintien de l'opt-out contre un fléchissement de sa position sur la directive « services »...

Dans le même temps, le double jeu du gouvernement français continue : officiellement contre l'opt-out, il le prône en réalité pour certaines professions,

de même qu'il défend les équivalences, une plus grande flexibilité pour la prise des repos compensateurs... La Cgt a obtenu le 5 mai 2005, du Comité des ministres du Conseil de l'Europe, la condamnation de l'Etat français sur le forfait jours sans référence horaire des cadres et sur la définition du temps d'astreinte. Mais le gouvernement et le parlement, dans la loi du 2 août 2005 dite « en faveur des Pme », ont décidé d'étendre la possibilité de ce même forfait jours aux salariés non cadres, si un accord d'entreprise le permet. La lutte pour le temps de travail passera cet automne en France comme en Europe...

Restructurations - emploi

Le Conseil européen de mars 2005 reconnaissait que « l'Europe a besoin d'un tissu industriel solide sur l'ensemble de son territoire » et « d'une politique industrielle active au niveau européen ». La Commission a lancé l'idée (proche des « pôles de compétitivité ») de « grandes initiatives technologiques communes » ainsi que d'un fonds de restructuration (11,3 milliards d'euros) destiné à « amortir les chocs imprévus ». Les Etats, dont la France, n'ont pas encore donné le feu vert à ces propositions liées aux décisions sur le budget européen.

Dans le même temps, la Commission européenne, par sa communication du 31 mars 2005 « anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi », a démarré la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux (Ces, Unice) sur le sujet. Elle prétend lier la révision de la directive sur les comités européens (demandée par les syndicats et qui aurait dû intervenir depuis 1999) à un accord sur la « conduite du changement » en

Europe. La Cés a fait part de son désaccord. Les discussions continuent, notamment sur la « flexsécurité, l'adaptabilité, la mobilité et la formation tout au long de la vie ». Un point doit être fait au sommet social informel d'octobre 2005. La Commission a aussi proposé, dans ce cadre, un Livre vert sur l'évolution du droit du travail, ce qui n'est pas sans rappeler l'actualité revendicative en France...

Budget européen 2007-2013

Le sommet des chefs d'états européens de juin 2005 s'est soldé par un échec sur les perspectives budgétaires 2007-2013, la France ainsi que plusieurs autres pays refusant toute augmentation budgétaire (blocage à 1 % du Pnb au lieu des 1,14 % proposés par la commission européenne). Cette question va revenir lors des prochains conseils. Pour maintenir les aides aux régions les plus défavorisées des quinze anciens Etats membres, financer le rattrapage pour les dix nouveaux Etats membres et investir dans les nouvelles technologies, la formation et l'emploi comme décidé à Lisbonne, il est impératif d'augmenter le budget. Nous devons intensifier la pression syndicale en Europe sur ce point.

Dialogue social européen

Un programme de travail conjoint a été adopté par la Cés et L'Unice (patronat européen). Dans ce cadre le deuxième semestre 2005 devrait être marqué par l'ouverture ou la poursuite de discussions sur :

- ➔ la violence au travail ;
- ➔ le vieillissement de la main-d'œuvre ;
- ➔ les jeunes ;
- ➔ le racisme ;
- ➔ le harcèlement et la violence.

D'autres initiatives auront lieu en fin d'année sur :

- ➔ l'amélioration de la qualité du dialogue social européen (la Commission européenne envisage l'élaboration d'un livre vert) ;
- ➔ La « simplification et modernisation du droit du travail », nous avons l'habitude de ce que veut dire « simplification » dans le langage libéral ! ;
- ➔ les sujets relatifs à l'emploi, la formation, l'égalité des sexes, le télétravail, le stress au travail, le congé parental, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminé.

Au niveau international

Deux événements vont notamment marquer ce semestre, ce sont :

- ➔ la 60^e session de l'Onu qui va s'ouvrir les 14-15-16 septembre par le « sommet mondial » des chefs d'états ;
- ➔ le sommet de l'Omc (organisation mondiale du commerce) à Hong Kong en décembre 2005.

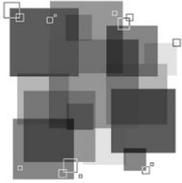
Le sommet mondial

Le sommet mondial de septembre auquel participeront 170 chefs d'état, ce qui est sans précédent, devra faire le point et décider des mesures nécessaires en matière d'aide au développement, d'annulation de la dette, et de financement pour atteindre les objectifs du millénaire visant à réduire la misère de moitié d'ici 2015. Les décisions prises par les pays les plus riches (le G8) en juillet dernier, d'augmenter l'aide annuelle de 50 milliards de dollars d'ici 2010, dont la moitié pour l'Afrique, et d'annuler la dette de dix-huit pays les plus pauvres, vont dans ce sens. Il faut aller plus loin, décider de nouvelles ressources financières et mieux associer la société civile et les

syndicats au contrôle et à la mise en œuvre efficace de cette aide pour le développement. Par contre, les Etats-Unis viennent d'indiquer, par la voie de leur ambassadeur John Bolton, qu'ils demandaient le retrait de toute référence aux objectifs du millénaire lors de ce sommet. C'est une remise en cause inacceptable. Cela nécessite une mobilisation renforcée pour que cette 60^e session de l'Onu débouche sur des mesures significatives. Le sommet traitera, d'autre part, de la sécurité et de la lutte contre le terrorisme, de l'application des Droits de l'homme partout dans le monde, de la réforme des institutions internationales dont l'Onu.

Les négociations Omc et le sommet de Hong Kong en décembre

Après l'échec de Cancun en 2004, les pays en développement (Brésil, Inde, Chine, Afrique du Sud) et les pays les moins avancés (Afrique, Pacifique, Caraïbe) ayant rejeté les propositions inacceptables des Usa et de l'Union européenne, le sommet de Hong Kong devra déboucher sur de nouvelles propositions de régulation du commerce mondial. Celles-ci devront aller au-delà du cycle de Doha, permettre un réel développement des pays les plus pauvres, préserver et améliorer les services publics pour un accès de tous aux services essentiels (eau, énergie, santé, éducation, transports, culture, ...), prendre en compte l'obligation de respecter les droits sociaux fondamentaux (conventions et déclaration 1998 de l'Oit) dans tout accord multilatéral. C'est la condition pour peser sur la mondialisation en faveur des salariés et des populations les plus pauvres. Cela implique une réelle mobilisation syndicale et des Ong qui ne peut pas se réduire à une initiative à Hong Kong la veille du sommet, mais implique des initiatives unitaires de mobilisation dans le plus grand nombre de pays et de continents.



Les mesures gouvernementales de l'été

Ordonnances diverses du 2 août 2005

*Ordonnance n° 2005-893 -
Instituant les contrats « nouvelles embauches » (entreprises de moins de vingt salariés)*

- ➔ le contrat est sans durée déterminée, établi par écrit, soumis au Code du Travail ;
- ➔ il peut être rompu sans motif pendant deux ans ;
- ➔ si l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat de travail, les conditions sont :
 - les préavis s'appliquent pour les salariés ayant travaillé au moins un mois dans l'entreprise : six mois de présence = deux semaines, un mois au-delà,
 - versement au salarié, à l'expiration du préavis, des sommes dues et d'une indemnité de 8 % du montant total de la rémunération brute depuis la conclusion du contrat, ainsi qu'une contribution de 2 % pour les actions d'accompagnement de retour à l'emploi,
 - le délai de contestation ouvert au salarié est de un an,
 - prise en compte des ruptures de contrat pour la mise en œuvre des procédures d'information et de consultation régissant les licenciements économiques,
- ➔ le délai entre deux contrats nouvelle embauche pour un même salarié est de trois mois. *Le renouvellement de ces contrats est donc possible :*

→ protection des salariés titulaires d'un mandat syndical et représentatif,

→ les titulaires de ces contrats pourront après leur licenciement, sous certaines conditions, percevoir une allocation forfaitaire de perte d'emploi et bénéficiaire de la convention personnalisée de reclassement.

C'est une grave entorse à des principes fondamentaux d'application du droit du travail :

La Cgt a déposé un recours en annulation de cette ordonnance devant le Conseil d'État.

*Ordonnance n° 2005-892 -
Aménageant des règles de décompte des effectifs des entreprises.*

- ➔ à compter du 22 juin 2005 et jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés âgés de moins de 26 ans ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs des entreprises et des collectivités territoriales ;
- ➔ ce nouveau calcul ne peut avoir pour conséquence la suppression d'une Irp ou d'un mandat.

La Cgt a également attaqué cette ordonnance devant le Conseil d'État, qui instaure une discrimination envers les jeunes salariés et constitue une atteinte à leur dignité. Elle réduit de fait les droits de tous les salariés et permet à des entreprises de se soustraire à certaines obligations liées à l'effectif et de bénéficier d'exonérations sociales et fiscales supplémentaires.

*Ordonnance n° 2005-895 -
Relèvement de seuils de prélèvements obligatoires, favorisant l'exercice d'une activité salariée dans des secteurs professionnels connaissant des difficultés de recrutement*

➔ diverses mesures d'exonération pour les entreprises de moins de 20 salariés ;

➔ instauration d'un crédit d'impôts pour les salariés âgés de moins de 26 ans ayant commencé à travailler entre le 1^{er} juillet 2005 et le 31 décembre 2005 sur des emplois connaissant des difficultés de recrutement (liste des métiers fixée par arrêté) et pour une durée au moins égale à six mois consécutifs.

Cette disposition offre de nouvelles exonérations de cotisations sociales au patronat, et incite aux bas salaires en faisant supporter des compléments par la collectivité.

*Ordonnance n° 2005-903 -
créant un chèque emploi pour les Tpe*

➔ possibilité pour les entreprises du territoire métropolitain de moins de cinq salariés d'adhérer à un « service chèque-emploi ». Ce service effectue les calculs de salaires, cotisations.

La création de ce service présentée comme une aide administrative pour les Tpe, ne garantit pas que les contrats de travail respectent les garanties collectives.

*Ordonnance n° 2005-901 -
Conditions d'âge dans la fonction publique. Nouveau parcours d'accès aux carrières dans les trois fonctions publiques*

➔ des limites d'âge sont instaurées pour le recrutement dans certains emplois de la Fonction Publique ;

➔ création de contrats de droit public réservés aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme, sans qualification professionnelle ou avec une qualification inférieure au diplôme de fin

de second cycle long de l'enseignement général.

- ➔ formation et titularisation au terme des deux années, subordonnée à un engagement de servir ;
- ➔ rémunération analogue à celle régissant les contrats de professionnalisation (article L981-5 code du travail) ;
- ➔ exonération de l'employeur de cotisations sociales durant le contrat.

Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des Pme / Tpe

Cette loi prévoit plusieurs mesures en faveur des Pme et Tpe ; qui concernent les salariés des Pme/Tpe mais aussi les salariés de **toutes** les entreprises.

Renouvellement et durée des mandats des élus du personnel (articles 96 et suivants)

- ➔ la **durée** du mandat de tous les élus du personnel passe de 2 à 4 ans (DP, CE, Chsct, Cce, comité de groupe...);
- ➔ par dérogation, **un accord** de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer cette durée entre 2 et 4 ans ;
- ➔ des **élections partielles** doivent être organisées si un collègue électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié. Non obligatoire si le renouvellement doit intervenir dans les six mois.

Cette disposition vise à réduire l'expression démocratique des salariés et à les isoler des syndicats. C'est une atteinte grave à l'expression de la démocratie sociale.

Calcul des jours de Rtt (article 95)

Depuis la loi sur les 35 heures, le temps de travail des cadres peut être fixé « en forfait en jours » indépendamment du nombre d'heures travaillées. La Cgt avait contesté l'absence de références horaires. Le gouvernement et le parlement ont étendu la possibilité d'appliquer les forfaits en jours à tous les salariés non cadres dont la « durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie... ».

C'est une nouvelle atteinte au champ d'application de la Rtt, au salaire et à la vie au travail.

Groupements d'employeurs (article 20) et travail à temps partagé (article 22)

- ➔ des accords collectifs portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé peuvent être conclus pour les salariés employés par les groupements d'employeurs ;
- ➔ plusieurs mesures réglementent les conditions de mise à disposition de salariés auprès d'entreprises ainsi que les droits des salariés (rémunération, accès aux prestations collectives de l'entreprise ou exerce le salarié... etc.).

Ces dispositions risquent de se substituer aux conventions collectives applicables. La Cgt revendique des droits supplémentaires prenant en compte la

mobilité et la polyvalence que ces formes d'emploi impliquent.

Décret - renforçant le contrôle des chômeurs à la recherche d'emploi

*Validé par le Conseil d'Etat,
le 29 juillet 2005, à paraître au JO
pour application dès septembre prochain*

Objectif : redéfinir l'obligation de recherche active d'emploi et de son contrôle.

Les demandeurs d'emploi sont tenus de manière permanente, d'accomplir des actes positifs répétés, en vue de retrouver un emploi, de créer ou reprendre une entreprise.

Le décret renforce les pouvoirs du délégué départemental de l'Anpe, du préfet et de l'Assedic, pour sanctionner financièrement ou radier de la liste des demandeurs d'emploi, les chômeurs ne pouvant justifier de l'accomplissement d'actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Le montant du revenu de remplacement peut être réduit de 20 % pendant une durée de 2 à 6 mois.

Le montant de l'allocation de chômage peut être réduit de 50 % pour une durée de 2 à 6 mois, voire supprimé en cas de manquement « répétés ».

A titre conservatoire, l'Assedic peut prendre une mesure de suspension de versement ou de réduction du montant du revenu de remplacement (art. L 351-3 du Code du travail).