



LES CARS MACRON :

Histoire d'une déroute annoncée.

www.transports.cgt.fr

**La
fiche du mois**
**Nouveau
STATUT
du Travail
salarié**



(Pas de changement de cap à l'horizon !)



La crise sanitaire que nous venons de traverser a été un révélateur d'une France n'ayant plus les capacités de répondre aux besoins vitaux de la population.

C'est là le résultat du démantèlement et de la délocalisation de nos outils de production ainsi que de la privatisation des services publics dans une recherche dogmatique de profits.



A nous d'imposer d'autres choix !

Le « *Plan de relance* » gouvernemental ne laisse percevoir aucune remise en cause de sa politique, malgré les effets dramatiques qu'elle a produit jusqu'à présent.

Ainsi, comme en 2008, des centaines de milliards d'euros prévus pour la relance sont empruntés sur les marchés financiers et distribués aux entreprises sans contreparties d'engagement sur le maintien, voire le développement des emplois.

Cette politique, loin d'être en rupture avec le passé, confirmera la casse des services publics et du droit du travail, la désindustrialisation, les délocalisations, la paupérisation et la remise en cause de notre modèle social ...

Une autre répartition des richesses n'est pas à l'ordre du jour.

Patronat et Gouvernement continuent à dérouler leur plan :

→ les 15 % de chômage déjà annoncés d'ici décembre laissent présager un « *monde d'après* » funeste pour les travailleurs avec des hécatombes sur l'emploi qui ne vont épargner aucun secteur d'activité.

Partout, il nous faut créer, avec les salarié-e-s, les conditions d'une puissante mobilisation sociale sur les enjeux d'avenir, pour l'emploi, pour l'augmentation des salaires et des pensions, pour le renforcement des services publics et de notre système solidaire de protection sociale.

↓ **C'est ce à quoi la CGT travaille au travers de deux initiatives durant l'été :**

→ **une grande campagne de syndicalisation**

→ **et la construction d'une puissante journée de grève et de mobilisations interprofessionnelles**

le 17 septembre prochain !





CARS MACRON

(Histoire d'une déroute annoncée !)

Depuis son instauration à l'été 2015, la Loi dite « **MACRON** » est portée par les grands opérateurs du transport publics français : la libéralisation du transport de voyageurs par autocars fait depuis régulièrement la une de tous les médias à coup d'accidents de la route ou de salarié-e-s en perdition, précarisé-e-s et mal-traité-e-s du fait d'un système totalement déréglementé.

Les « cars MACRON » ont été présentés comme un « nouvel accès aux transports pour tous », alors qu'en réalité ils ont été créés dans le seul et unique but de remplacer à terme les lignes de TER et de casser un service public dont le haut niveau de sécurité et le très faible impact environnemental font de lui un modèle d'avenir pour les mobilités sur distances moyennes.

Désastreux socialement, néfaste pour les conditions de travail, nuisible pour l'environnement ... ce modèle s'avère aussi une catastrophe d'un point de vue économique.

Les « cars MACRON » ont été subventionnées quasi exclusivement, voire totalement par de l'argent public, par les Régions, ce qui n'a pas empêché des entreprises comme la SNCF et Transdev de perdre des dizaines de millions d'euro avant de devoir « lâcher prise ».

Dernièrement, la demande de mise en liquidation judiciaire d'EUROLINES par FLIXBUS quelques mois après avoir racheté l'activité à TRANSDEV n'est qu'un nouvel épisode qui démontre l'absurdité de ce modèle économique !

Le rachat en avril 2019 d'EUROLINES par la startup FLIXBUS n'avait qu'un seul but : récupérer un marché en s'exonérant le plus rapidement possible des contraintes sociales, environnementales et d'investissement !



En quelques mois, la centaine de salarié-e-s d'EUROLINES fait face à une restructuration, un plan social, puis une procédure de liquidation judiciaire sèche sans recherche de repreneur !

C'est à cette réalité que sont confrontés tous les salarié-e-s des entreprises de « cars MACRON » !



FLIXBUS ayant récupéré les lignes d'autocars à son profit, décide de se débarrasser des salarié-e-s issu-e-s des agences commerciales ...

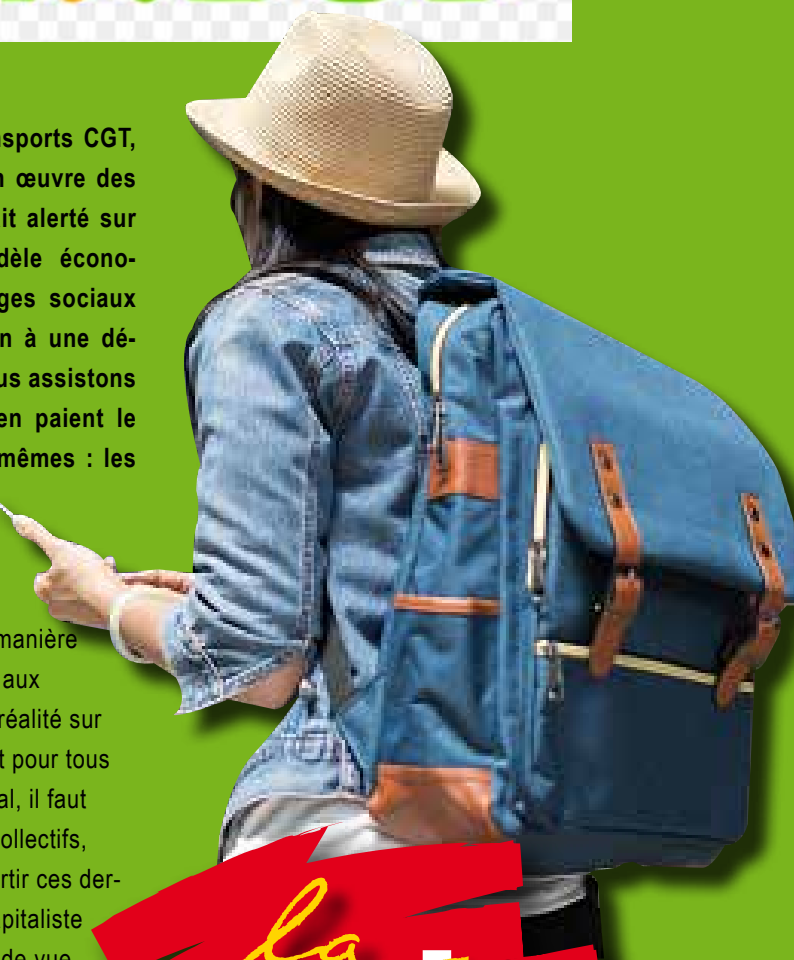
Une des ambitions d'Emmanuel MACRON était de créer plus de 20.000 emplois pérennes ... dans la réalité, il n'en a été créé que de quelques centaines de manière très éphémère.

Une fois de plus, la politique menée par ceux qui se disent du « nouveau monde » a des conséquences terribles sur les travailleurs-euses qui ne sont ni dans « le nouveau monde » ni dans « l'ancien monde » mais dans le monde réel où le chômage suit la précarité sociale.



La Fédération des Transports CGT, avant même la mise en œuvre des « cars MACRON », avait alerté sur l'absurdité de ce modèle économique et sur les ravages sociaux qu'ils feront. C'est bien à une déroute annoncée que nous assistons et celles et ceux qui en paient le prix sont toujours les mêmes : les travailleurs-euses !

A l'heure où les besoins de mobilité croissent de manière exponentielle, où le droit aux transports n'est pas une réalité sur l'ensemble du territoire et pour tous au regard du niveau social, il faut renforcer les transports collectifs, les services publics et sortir ces derniers de la « logique » capitaliste mortifère, tant d'un point de vue social qu'environnemental.



la
cgt



TRANSPORT ROUTIER MARCHANDISES ET LES CHAÎNES DE LOGISTIQUE

Avec la CGT, menons la guerre pour le progrès social !

La pandémie de COVID-19 a profondément modifié le cours de nos vies, de nos activités, de notre rapport aux autres et de notre rapport au travail.

Lors de cette crise sanitaire sans précédent de mémoire de vivants, le transport routier a su prendre ses responsabilités en continuant ses missions, qu'elles soient ou non de service public, afin de pouvoir répondre aux besoins essentiels des Français et ainsi éviter une autre crise sociale liée à la pénurie.

C'est dans des conditions sanitaires souvent difficiles et parfois intolérables que l'ensemble des salarié.e.s de la chaîne de logistique, a dû travailler dans cette période.

La FNST-CGT tient à saluer le professionnalisme et le sens de l'intérêt collectif de ces Femmes et de ces Hommes qui ont permis à ce que cela soit possible. Cependant, certaines entreprises ont dû, au fil du temps, revoir leur activité à la baisse ou tout simplement l'arrêter faute de clients.

La FNST-CGT a travaillé de concert avec les organisations professionnelles afin que les spécificités de nos métiers soient reconnues à leur juste valeur.

Par exemple, en mettant en place des dispositifs complémentaires aux mesures de chômage partiel qui ont un effet largement négatif sur nos rémunérations qui comportent des heures supplémentaires conventionnelles ou forfaitaires.

→ Dans un premier temps, nous avons obtenu la prise en charge des heures d'équivalence qui est pour nous un minimum, mais qui pourtant était largement insuffisante, au regard de la perte financière (en moyenne moins 30 % du salaire) pour des salarié.e.s déjà non rémunéré.e.s à la hauteur de leurs compétences !

→ Dans un second temps, nous avons obtenu, de la part du gouvernement la publication en avril d'une ordonnance qui vient valider une de nos revendications majeures pour faire face à l'épidémie de COVID-19 :

la prise en compte des contrats spécifiques de nos métiers !

Cette ordonnance d'avril 2020 vient modifier celle du 27 mars 2020 en introduisant la notion de « **convention individuelle de forfait en heure** », dorénavant la base d'indemnisation se fera « **au cas par cas** », via la base du contrat de travail. Même s'il reste acté que le taux d'indemnisation reste fixé à 84 % du salaire net, il intègre maintenant dans son calcul l'ensemble des heures contractuelles de nos emplois.

Ce sont là de bonnes avancées pour les salarié.e.s du secteur, c'est le fruit du travail syndical mené par la CGT et ses représentant.e.s.

Il faut maintenant poursuivre ce travail sur le taux d'indemnisation qui doit être porté à 100 % (comme pour les bas salaires), car les salarié.e.s n'ont

pas à payer les conséquences de la crise sanitaire. Il faut aussi gagner la reconnaissance du Covid-19 comme « *accident du travail* » et qu'il soit inscrit au tableau des maladies professionnelles.

Il nous faudra aussi agir afin que le « *jour d'après* » incarne le rôle essentiel de nos professions pour la bonne marche du pays. Au-delà des remerciements et autres signes de

considération, il faut gagner une augmentation substantielle des salaires, améliorer nos accessoires de rémunération, le niveau de notre protection sociale et l'amélioration des conditions de travail.

C'est avec l'engagement des salarié.e.s du secteur que nous pourrions gagner la guerre pour le progrès social.





SITUATION DAHER - THALES

↓ **(Lutte gagnante ...
mais le combat continue !)**

Contre toute attente, la société DAHER vient de « jeter l'éponge » en renonçant à exploiter les activités de THALES sur les villes de Vendôme et de Châtellerault. Les 32 salarié-e-s qui devaient perdre leurs emplois le 30 juin viennent de gagner un sursis de 6 mois...

↓ **La déroute de DAHER, c'est la victoire des salarié-e-s qui étaient en grève à 100 % avec le soutien actif de notre Fédération et de l'engagement de la CGT-ONET Logistique.**

Pour autant, l'avenir des salarié-e-s n'est pas réglé et il faudra s'imposer dans les négociations avec THALES et ONET dans 6 mois !

Le risque est que ces deux entreprises s'entendent pour faire en sorte qu'il n'y

ait plus d'entité économique autonome qui permettrait l'application de l'article L.1224-1 et la reprise des salariés ...

C'est une crainte exprimée par les salarié-e-s et qui est tout à fait fondée au regard de situations similaires qui ont eu lieu dans d'autres entreprises. Pour autant, le délai de 6 mois gagné par la lutte est à valoriser et permet aux salarié-e-s de pouvoir respirer.

La victoire remportée contre DAHER donne confiance dans la lutte et pourrait se reproduire contre THALES et ONET si au mois de décembre elles

décidaient de ne pas respecter les droits des 32 salarié-e-s concernés, le L.1224-1 n'est pas et ne sera jamais négociable !

Si DAHER avait réussi à ne pas appliquer le L.1224-1 ou si ONET et THALES y arrivent dans 6 mois, cela serait une catastrophe sociale sans précédent sur ce secteur, mais aussi sur tous les autres qui appliquent par transfert d'activités l'art L.1224-1.

Cette victoire certes provisoire, permet aux 32 salarié-e-s un sursis et de se préparer à reprendre la lutte le

moment venu contre ONET et THALES qui n'auront aucun scrupule à tenter d'imposer des mesures de régressions sociales !

Le Patronat est dans une démarche ultra agressive contre les droits des salarié-e-s, notamment du transport et de la logistique, en utilisant la crise sanitaire comme effet d'aubaine pour multiplier les PSE, réclamer la baisse généralisée des salaires et remettre en

cause le seul outil juridique qui protège encore le maintien de l'emploi, des termes contractuels, de l'ancienneté et des avantages acquis et conventionnels.

La vigilance de la CGT est de mise sur le respect de cette loi protectrice pour les salarié-e-s et contre la concurrence acharnée que se livrent à coup de « moins disant social » les opérateurs de la logistique.

Ce combat peut et doit nous redonner collectivement confiance dans la lutte qui, lorsqu'elle est majoritaire, permet d'imposer nos revendications !

Cette action est aussi un point d'appui important pour les salarié-e-s DAHER contre le PSE inique et scandaleux qui se prépare :

→ Plan de Suppression d'emplois et de milliers de postes de travail.

↓ **Les seules
luttés perdues
d'avance sont
celles qu'on
ne mène
pas !!!**

la
cgt





FICHE REPÈRE TPUV (Salaires et Valeur du point)

Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Le salaire est la contrepartie de la force de travail du salarié.

Cette contrepartie comprend de manière indissociable :

→ Le salaire direct (le

net), salaire pour le mois, dont l'objet est de permettre de subvenir à l'ensemble des besoins, y compris en termes d'accès aux loisirs, à la culture ...

→ Le salaire socialisé, salaire pour la vie, qui regroupe l'ensemble des cotisations sociales (patronales ou salariales).

La cotisation sociale a un double objet :

→ acquérir des droits individuels (ex : validation des trimestres valant pour la retraite ...),

→ financer le système de Sécurité Sociale (retraite, maladie, perte d'emploi ...), notamment les dispo-

sitifs de solidarité qui profitent à chacun (ex : prise en compte des périodes de maternité, des périodes de maladie, de privation d'emploi ...)

Le salaire, conventionnellement, répond à la formule suivante :

Valeur du Point x Coefficient x Ancienneté = Salaire brut

Le salaire minimum conventionnel, soit le coefficient 145, ne peut être inférieur au SMIC ; Des accords minoritaires ont mis en oeuvre la forfaitisation des quatre derniers coefficients de la grille de classification afin de les positionner au-dessus du SMIC.

La CGT revendique un SMIC à 1 800 € !

Accord de branche
16 mars 2020

Forfaitisation des coefficients
145 (1 548,54 €), 155 (1 569,33 €), 170 (1 581,15 €) et 175 (1 598,28 €) et une valeur du point conventionnelle à :

8,65 €

SMIC gouvernemental au
01/01/20 : 1 539,42 €

Soit une valeur de point pour une équivalence au plus bas coefficient de la CCN TPUV (145) à :

10,62 €

Revendication CGT
1 800 €

Soit une valeur de point pour une équivalence au plus bas coefficient de la CCN TPUV (145) à :

12,41 €

Salaire brut au coefficient 200 (conducteur - receveur) de la CCNCCN à l'embauche (0% d'ancienneté)

1 730 €

2 124 €

2 482 €

L'article 20 de la Convention Collective prévoit le versement mensuel de notre rémunération. Pour des raisons techniques, il apparaît sur nos fiches de paie un taux horaire reconstitué à partir du calcul conventionnel du salaire brut (valeur du point x coefficient x ancienneté).

Il n'y a pas de taux horaire officiel dans la profession !

A la RATP

qui n'est pas soumise à la CCN TPUV mais régie par son propre statut, la valeur du point est à 6 € 27 ce qui correspond à un salaire à l'embauche pour un conducteur machiniste à **1 906,96 €**.

Dans le Transport
Routier de Voyageur

le taux horaire (il n'y a pas de valeur de point) est de 10 € 7954 soit pour un conducteur-receveur (140V) un salaire d'embauche à **1 637,34 €**.

Valeur du point dans
les entreprises en 2018

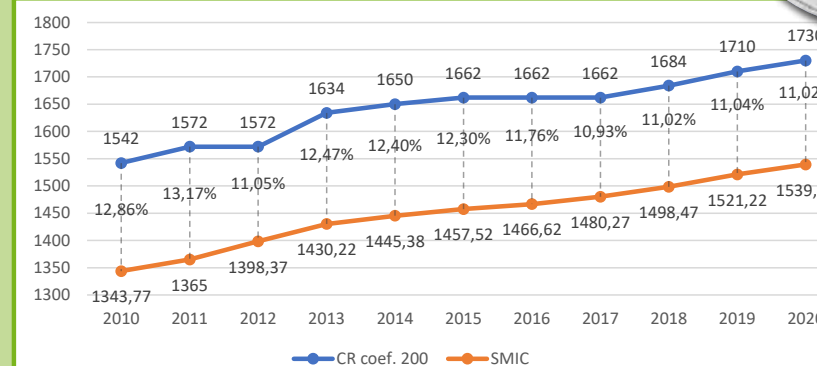
(source bilan UTP) :

- Moyenne 2017 : **9,21 €**
- Minimum 2017 : **8,40 €**
- Maximum 2017 : **11,10 €**

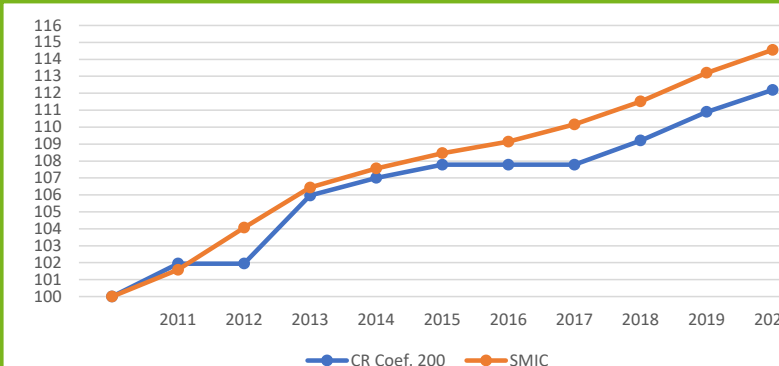
Evolution du SALAIRE conventionnel d'un conducteur - receveur (coefficient 200) à l'embauche par rapport au SMIC

Ce graphique montre l'évolution depuis 2010 du salaire conventionnel d'un conducteur - receveur et du SMIC, ainsi que l'écart, en pourcentage, entre les deux courbes. En 10 ans, l'écart entre les deux salaires s'est réduit de 1,84 point. Cette réduction s'explique essentiellement par les 3 années blanches (2012, 2016, 2017) où aucun accord de branche n'a été signé par au moins des organisations syndicales re-présentant 30 % des suffrages dans la profession.

Evolution du SALAIRE brut d'un conducteur à l'embauche au coefficient 200 et du SMIC



Evolution du SALAIRE brut d'un conducteur à l'embauche au coefficient 200 et du SMIC - Base 100



Ce graphique montre l'évolution depuis 2010 du salaire conventionnel d'un conducteur-receveur et du SMIC en partant d'une base 100. De 2010 à 2020, le SMIC a augmenté de 14,51 % pendant le que le salaire brut mensuel d'un conducteur-receveur n'augmentait que de 12,19 %. Si en 2013 il y a eu un rattrapage du gel de la valeur du point en 2012, cela n'a pas été le cas en 2018 suite aux années blanches de 2016 et 2017.

Ces deux courbes laissent bien apparaître une smicardisation de nos métiers par une évolution de la valeur du point conventionnelle moins rapide que l'augmentation du SMIC.

Revaloriser les salaires, une priorité pour éviter une crise sociale !

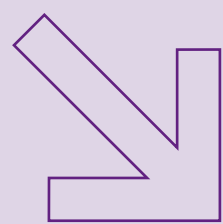
→ Depuis des années, les salariés de ce pays, les retraités, les privés d'emplois, souffrent de salaires, de pensions, de prestations sociales beaucoup trop faibles.

Dans les transports urbains, nous subissons également les politiques de modération salariale imposée par nos employeurs pour satisfaire aux demandes des autorités organisatrices. Pendant la crise financière de 2008, le camp d'en face expliquait qu'on ne pouvait pas augmenter les salaires au vu de la fatalité de la récession. Puis, quand la reprise est arrivée, il fallait préserver la compétitivité. Hors de question de se voir opposer à nouveau les mêmes rengaines malhonnêtes : **l'heure est venue d'augmenter les salaires !** Augmenter les salaires est une priorité vue l'état social du pays et c'est une évidence économique alors même que 55 % du PIB français dépend de la

consommation des ménages. Le pouvoir d'achat et le niveau de vie sont profondément malmenés avec la crise liée au Covid-19. Dans nos professions comme dans le reste du pays, il ne s'agit plus de subir mais d'être offensif avec les salariés sur cette question. Refusons les discours culpabilisants et alarmistes des employeurs et des autorités organisatrices.

Il ne nous revient pas de payer la note de la crise sanitaire. Au contraire, seule la relance de la consommation permettra de relancer l'économie, pour cela il est nécessaire d'augmenter nos salaires.

la
cgt



GUIDE DES BONNES PRATIQUES ET OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR



Le Gouvernement et le Patronat ont préparé la reprise d'activité en s'appuyant sur la négociation

de **« GUIDES SECTORIELS DE BONNES PRATIQUES »**

Ces derniers visent à compléter les dispositions générales du Code du travail relatives aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité des salarié-e-s dans le cadre de la crise sanitaire.

↙ Ainsi, le patronat compte s'exonérer de ses responsabilités ! En effet, dès lors qu'auront été négociés ces guides, un juge pourrait être influencé et avoir tendance à considérer que l'employeur a répondu à ses obligations en suivant strictement les recommandations décrites - même si elles sont partielles ou ne répondent pas aux besoins ou réalités des conditions de travail dans les entreprises. Et ce serait faire peser un risque aux salarié-e-s d'être débouté-e-s.



→ De la même manière, la nature juridique des « guides » ou « fiches métiers » n'est pas évidente et un employeur pourrait reprocher à un-e salarié-e ou un syndicat de ne pas les avoir contestés.

Pour ces raisons, il est impératif de prêter tout d'abord une grande attention à la négociation de ces accords. Nous recommandons également aux syndicats de ne pas les signer et de communiquer publiquement leurs analyses sur les manquements en matière de protection des salarié-e-s. C'est à ces conditions que nous pourrions faire valoir les droits des salarié-e-s en justice ultérieurement, et faire reconnaître

la responsabilité le cas échéant des employeurs.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des salarié-e-s. La force de cette obligation de sécurité est définie par la Cour de Cassation.

Depuis 2015, la Cour de Cassation a modifié sa jurisprudence en faveur des employeurs. Désormais, si l'em-

ployeur justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires, il ne manque pas à son obligation de sécurité même si la santé du/de la salarié-e est atteinte.

L'obligation de sécurité est donc maintenant une obligation de moyen renforcée : la responsabilité de l'employeur n'est plus recherchée en fonction de l'atteinte effective à l'état de santé du/de la salarié-e, mais en fonction des moyens qu'il a mis en œuvre pour essayer de la préserver.

Désormais, l'enjeu est donc de savoir si l'employeur a réellement pris toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé de ses salarié-e-s.

Les mesures nécessaires ne sont pas clairement définies par le Code du Travail, qui fait seulement référence à des obligations générales relatives à des actions de prévention, d'information, de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, le tout pour notamment évi-

ter, évaluer et combattre les risques qui ne peuvent pas être évités.

C'est précisément l'objet des guides de « bonnes pratiques » en matière de santé et de sécurité que le gouvernement veut établir au niveau des branches dans le cadre de l'épidémie actuelle : définir quelles sont les mesures nécessaires que les employeurs doivent prendre. Le risque est que si l'employeur respecte ces bonnes pratiques, un juge considère qu'il a mis en œuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé des salarié-e-s et que sa responsabilité ne peut donc pas être recherchée, même en cas de contamination. C'est d'ailleurs l'objet de la communication gouvernementale, qui estime que si l'employeur respecte les recommandations sanitaires, il respecte son obligation de sécurité.

Se pose aussi la question de la valeur juridique des guides et des fiches métiers destinés à accompagner la reprise d'activité. Sont-ils de simples recommandations ? Sont-ils des actes réglementaires contraignants ?

Le Conseil d'État a rendu une décision le 29 mai qui pourrait répondre à cette question :

→ S'agissant des guides de « bonne pratique » : leur publication n'est pas susceptible de recours, il ne s'agit donc pas d'actes réglementaires.

→ S'agissant des « fiches conseils métiers » : le Conseil d'État a analysé leur contenu. Cela signifierait qu'elles auraient une nature réglementaire.

Si les « fiches métiers » sont susceptibles de recours, cela signifie que si un-e salarié-e ou un syndicat souhaite engager la responsabilité de l'employeur au regard de son obligation de sécurité, ce dernier pourrait se défendre en opposant le fait qu'il aurait strictement respecté les dispositions de la fiche et que le syndicat ne les a pas contestés.

Il est donc essentiel pour les syndicats CGT de communiquer par écrit sur les lacunes ou les insuffisances de ces « fiches métiers ».





DOSSIER RETRAITE

(exigeons un « **PLAN D'URGENCE pour la Santé** » !)

Nous payons les économies budgétaires, engagées par les derniers gouvernements, qui ont supprimé plus de 100 000 lits hospitaliers en 15 ans ainsi que la fermeture ou restructuration de nombreux établissements, services, soins de proximité.



Notre système de santé traverse une crise grave amplifiée par l'épidémie du Covid-19.

→ Pourtant, on ne pourra pas dire que les personnels n'ont pas tiré la sonnette d'alarme quand on sait que depuis mars 2019 les services d'urgences étaient en grève pour exiger des moyens supplémentaires. De nombreux collectifs exigeaient le maintien de leurs structures de santé (services d'urgences, maternités voire la disparition de certains hôpitaux comme l'Hôtel-Dieu ou le Val-de-Grâce, qui auraient été bien nécessaires dans la période).

→ La crise traverse tous les accès à la santé et à la médecine qu'elle soit généraliste ou spécialisée. Il faut mettre fin aux déserts médicaux. L'accès aux spécialistes est devenu inabordable avec des dépassements d'honoraires qui se pratiquent également à l'hôpital public.

→ Comment peut-on accepter que le gouvernement engage deux lois budgétaires rectificatives :

■ Une de 300 milliards d'euros pour l'aide au crédit des entreprises ?

■ Une de 45 milliards d'euros pour compenser le temps partiel et le report ou l'abandon de cotisations sociales des entreprises ?

Et qu'aucune loi rectificative du budget de la Sécurité Sociale ne soit engagée pour attribuer des moyens supplémentaires à la santé, notamment en matière d'investissements massifs pour l'hôpital public ? Le système de santé a besoin de 30 milliards d'euros

pour faire face à la situation actuelle et à venir.

Les paroles du Président de la République ne suffisent pas : nous voulons des actes !

Il faut reconstituer les stocks de matériel médical (masques, gants, surblouses et autres respirateurs) que le gouvernement précédent avait stoppé. Nous exigeons une relocalisation avec une maîtrise publique des productions de médicaments et matériel médical pour ne plus être dépendants d'autres pays. Des Centres de Santé publics doivent être installés dans tous nos territoires. 100.000 embauches sont nécessaires dans le système public hospitalier pour faire face aux enjeux. Nous devons reconstruire notre système de santé à partir des besoins des populations dans les territoires avec l'hôpital public comme pivot et un financement par une Sécurité Sociale intégrale prenant en charge 100 % des soins prescrits sous l'égide d'un collecteur unique et d'un prestataire unique.



Depuis plusieurs années, la CGT dénonce le manque de moyens dont disposent les Ehpad ainsi que les services aux personnes à domicile.

→ La dernière loi ASV (Adaptation de la société au vieillissement) n'a pas répondu aux besoins en matière de financement de la perte d'autonomie.

Les personnels des Ehpad et du secteur d'aide à domicile ont mené des luttes importantes, les 30 janvier et 15 mars 2018 notamment, pour exiger des embauches afin d'obtenir au minimum 1 soignant par résident et une reconnaissance de leurs métiers avec des augmentations de salaire.

Le Gouvernement est resté sourd face à ces exigences.

La crise sanitaire a mis en lumière les grandes insuffisances du secteur de l'aide à l'Autonomie.

Il faut gagner une loi sur ce sujet avec des dispositifs de haut niveau de protection sociale et avec un mode de financement solidaire, pérenne et juste.

→ 300.000 embauches sont nécessaires dans tous les métiers de la perte d'autonomie dont 200.000 dans les Ehpad avec l'exigence de 40.000 embauches immédiates.

Le financement nécessaire pour répondre aux exigences soulevées ne peut se faire que dans le cadre de la Sécurité Sociale intégrale. C'est un grand Service public de l'Autonomie que revendique la CGT !

Il y en a assez de ce mépris à l'encontre des personnes âgées et celles et ceux qui les accompagnent. La santé et l'aide à l'autonomie ne sont à l'évidence pas des activités comme les autres. Les soumettre au marché et

aux exigences de rentabilité financière revient à sacrifier leur qualité pour le plus grand nombre. Les plus aisés s'en sortiraient sans dommages dans les établissements aux coûts exorbitants.

De même que le programme des « jours heureux » s'est construit durant la guerre, c'est dans les conditions actuelles qu'il faut penser et bâtir une autre société, une société de progrès social pour tous les âges, solidaire, fraternelle, intergénérationnelle.

Des moyens pour la Santé, pas pour les actionnaires !



La fiche du mois

Nouveau STATUT du Travail salarié

la
cgt propose

Un nouveau statut
du travail salarié
garantissant à chacune et
à chacun des droits individuels
et leur transférabilité. ...

Le nouveau statut du travail salarié concerne l'ensemble du salariat, du privé comme du public, quels que soient la taille de l'entreprise ou du service.

Le 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 de **droits individuels**, attachés à la personne de la, du salarié-e qui ont besoin, pour être opérationnels, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Ces droits sont :

→ Droit à un contrat :

à durée indéterminée ou à un emploi statutaire à temps complet,

→ Droit à un salaire :

progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de sa vie professionnelle,

→ Droit au déroulement de carrière :

tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle (*à valeur constante*),

→ Droit à la formation continue qualifiante :

au moins 10 % du temps de travail pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en œuvre tout au long de la vie professionnelle,

→ Droit à une organisation du temps de travail :

qui respecte la vie privée et la vie professionnelle,

→ Droit à la sécurité sociale professionnelle,

→ Droit à la protection sociale :

- santé,
- santé au travail,
- médecine du travail,
- sécurité sociale,
- retraite,
- complémentaire santé et prévoyance,
- prestations familiales,

→ Droit à la démocratie sociale :

négociation, information et expression, intervention pour les salariés dans les choix stratégiques de gestion des entreprises, représentation collective, justice gratuite.

Ces droits doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles permettant à chaque salarié de les mettre en œuvre tout au long de la vie professionnelle. Leur transférabilité au fur et à mesure des mobilités est la condition pour que celles-ci ne soient pas contradictoires, voire même contribuent à des progressions de salaires, à des évolutions des formations et qualifications à l'avantage des salariés. Les salariés doivent disposer de droits pour que les mobilités, à leur initiative, leur ouvrent de véritables libertés d'action et que soient fortement encadrées les mobilités à l'initiative des employeurs. Socle commun de droits garantis interprofessionnellement à chaque salarié, transférabilité de ceux-ci et sécurité sociale professionnelle participent ainsi à dépasser le lien de subordination entre le salarié et son employeur : **ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au travail réel et donc au salarié.**

↓ DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS ET TRANSFÉRABILITÉ

(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'entreprise ...

Si la quasi-totalité des salariés sont couverts par des conventions collectives, l'éclatement de celles-ci, la faiblesse de leur contenu quelquefois même dérogatoire au Code du travail, **privent de nombreux salariés de véritables droits.**

Dans la fonction publique, même s'il subit des attaques sans précédent, le statut général des fonctionnaires demeure un socle progressiste pour des millions d'agents et autant de garanties pour les citoyens. **Le caractère unifié doit en être renforcé.**

Il existe des droits transférables et opposables à tout employeur dans le domaine de la **protection sociale** : retraite, congés maternités ...

En revanche, en dehors du compte personnel de formation (CPF) et du droit à bénéficier d'une évolution d'au moins un échelon au cours de sa carrière, il n'y a pas de droits transférables et opposables à tout employeur en matière de **déroulement de carrière** (*ancienneté, salaires, formation ...*).

L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des CDD, des contrats aidés, le recours à de nouvelles formes de travail atypiques (*auto-entrepreneur par exemple*) ont exclu de **l'accès à de nombreux droits** toute une catégorie du salariat.

L'évolution de l'organisation du travail et particulièrement du numérique pose de nombreuses questions sur l'évolution du travail d'aujourd'hui et de demain. Elle interroge sur **le lien de subordination qui lie aujourd'hui le salarié à son employeur.**

Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et la perte de tous les droits annexes (*complémentaire santé, droit à un congé formation ...*).

Les mobilités sont le plus souvent imposées, les salariés ne disposent pas de **droits véritables** pour les encadrer et développer les mobilités à leur initiative.

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

La volonté affichée dans le « Livre vert » européen sur la « **modernisation du droit du travail** » (*flexisécurité*) a été, dans de nombreux pays, un appui pour la généralisation de la flexibilité et de l'allègement du droit du travail. >>>

**La
fiche du mois**
**Nouveau
STATUT
du Travail
salarié (suite)**

(Les moyens pour y parvenir)

Obtenir de nouvelles garanties collectives

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

→ **L'État**, qui doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situations existantes entre les différents secteurs. Cela suppose une consultation effective et loyale des acteurs sociaux, et en particulier les organisations syndicales de salariés, tout au long du processus législatif ;

→ **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 acteurs sociaux dans celui de la légalité 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. 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. Le socle de garanties collectives doit aussi avoir une dimension européenne et internationale pour gagner une progression des droits fondamentaux des salariés.

Protection sociale

Généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé à tous les salariés du public comme du privé.

Qualification

La qualification acquise (*intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées quels que soient le secteur ou l'entreprise*) doit être reconnue et transférable.

Cette qualification doit être la base d'une refonte des grilles de classification. À chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel doit être un droit reconnu à la salariée ou au salarié qui, pour des raisons personnelles, le souhaite :

→ Le retour au travail à temps complet doit être garanti ;

→ Toute 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.



nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LE MAGAZINE DES MILITANTS
DE LA CGT
nvo.fr

5 BONNES RAISONS DE S'ABONNER

1
Se forger sa propre
opinion face aux médias
dominants

2
Maîtriser les arguments
pour convaincre

3
S'inspirer des luttes
gagnantes pour
de nouvelles conquêtes

4
Connaître les outils
juridiques pour faire
valoir ses droits

5
Ne rien manquer
de l'actualité sociale
et syndicale



À PARTIR DE
5€
par mois

Votre abonnement NVO :

- NVO, le magazine papier et web (10 numéros par an)
- hors-série VO Impôts, le guide fiscal
- l'actualité sociale au quotidien sur nvo.fr

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____
Nom* _____ Prénom* _____
N°* _____ Rue* _____
Code postal* _____ Ville* _____
Fédération ou branche professionnelle _____
Tél.* _____ Année de naissance _____
Courriel* _____

* Champs obligatoires pour l'expédition.

☐ **Abonnement NVO : 5 €/mois** ou 60 €/an

NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + le hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

☐ **Pack NVO Droits : 12 €/mois** ou 144 €/an

L'abonnement NVO + RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien

Mode de paiement

Je choisis le **prélèvement automatique**. Je peux résilier à tout moment.

☐ en 1 fois ☐ en 12 fois, prélèvement mensuel
Je complète et je signe l'autorisation de prélèvement. Je joins un RIB.

☐ Je choisis le **paiement par chèque**. Je m'engage pour un an.

Numéro de chèque : _____

Banque : _____

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le _____ Signature _____

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les huit semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : NVO – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – abonnement@nvo.fr





**LE TRAVAIL A
PLUSIEURS
VISAGES. LA CGT A
LE VOTRE.**

**SYNDIQUEZ-
VOUS !!!!**

www.cgt.fr

