

LE STATUT DU TRAVAILLEUR

LA CFTC DÉVELOPPE UN PROJET GLOBAL DE SOCIÉTÉ

par JACQUELINE DE BRUYCKER

Guidée par un désir de solidarité et de justice et animée d'une volonté de construire une société confiante en son avenir, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) lançait en 1999 l'idée d'un statut du travailleur. Quelques années plus tard, l'idée est devenue un projet global de société qui devrait permettre à chaque personne de pouvoir prendre en mains non seulement sa vie professionnelle, mais également sa vie sociale, personnelle.

« C'est notre réponse aux inégalités sociales qui s'accroissent en France, à la précarité et à l'exclusion qui se développent, n'épargnant plus personne. Les pauvres, ce n'est plus seulement ceux qui n'ont pas de travail, ce sont aussi des travailleurs qui n'arrivent pas à s'en sortir avec leur salaire », a expliqué aux délégués Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe à la CFTC.

L'objectif du projet est d'une part de donner aux salariés les moyens d'être des acteurs responsables et des partenaires de l'entreprise et, d'autre part, de sécuriser les parcours de vie de l'ensemble des personnes en âge de travailler : les jeunes en quête d'un premier emploi, les salariés, les travailleurs autonomes, les demandeurs d'emploi, les femmes qui ont choisi un jour de se retirer momentanément du marché du travail pour élever leurs enfants.

« Un certain nombre de droits découlent du travail. Quand une personne perd son emploi, non seulement elle n'a plus de travail, plus de salaire, mais elle perd aussi les droits qui étaient liés à son travail. Si on veut sécuriser les parcours de vie, ces droits doivent être attachés à la personne, mais il faut également qu'ils soient organisés collectivement. Quand tout va bien, tout est facile et les compétences qu'on a, on les utilise au maximum, mais quand on rencontre un problème, tout est

beaucoup plus difficile et nos compétences, on peut très bien ne pas savoir les mobiliser, on a alors besoin d'aide », mentionne-t-elle.

À partir du concept de statut du travailleur, la CFTC a fait un pas de plus, en élaborant des propositions concrètes, modifiables en fonction des besoins spécifiques des entreprises, de la situation sur le terrain. Ces propositions s'articulent autour de trois axes :

- 1 - une continuité des droits peu importe la situation vécue par les personnes en âge de travailler, avec en contrepartie le devoir, pour elles, de s'engager dans leur parcours professionnel. Ainsi, ce ne serait pas normal qu'un demandeur d'emploi, qui cesserait toute recherche en vue de trouver un travail, continue de bénéficier d'indemnités, d'accompagnement;
- 2 - la responsabilité sociale des entreprises : elles ont des droits, mais aussi des devoirs, elles ne peuvent pas pressurer les salariés, les utiliser, puis quand elles n'en ont plus besoin, les jeter comme un simple papier mouchoir;
- 3 - la coopération entre les acteurs publics et locaux pour créer et maintenir des emplois, développer des synergies.



• GABRIELLE SIMON

DES PROPOSITIONS POUR LES JEUNES

En France, 28 % des jeunes sont demandeurs d'emploi, c'est ainsi qu'ils entament leur vie professionnelle. Pour ces jeunes de plus en plus scolarisés, la CFTC propose le développement d'un service d'orientation professionnelle qui les aiderait à choisir un métier en fonction de leurs goûts, de leurs compétences, mais aussi des débouchés au niveau local, national, voire européen. Outre les jeunes, toute personne vivant une reconversion ou une réorientation professionnelle devrait avoir accès à ce service.

Une autre proposition porte sur le développement de la formation en alternance école – milieu de travail, rémunérée au salaire minimum, qui procurerait aux jeunes une expérience professionnelle, leur ouvrant les portes du marché du travail.

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Mais les revendications de la CFTC ne s'arrêtent pas là. Une fois que la personne a décroché un emploi, il s'agit, dans un second temps, de



Suite à la page 10



À PARTIR DU CONCEPT DE STATUT DU TRAVAILLEUR, LA CFTC A FAIT UN PAS DE PLUS, EN ÉLABORANT DES PROPOSITIONS CONCRÈTES, MODIFIABLES EN FONCTION DES BESOINS SPÉCIFIQUES DES ENTREPRISES, DE LA SITUATION SUR LE TERRAIN.

sécuriser son parcours professionnel. Comment? Par la formation d'abord.

Hier, on apprenait un métier et c'était pour toute la vie. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas, il va falloir changer d'emploi plusieurs fois ou modifier parfois radicalement sa façon d'exercer son métier, d'où l'obligation de se former tout au long de sa vie professionnelle. « *Nous voulons offrir une deuxième chance de formation à tous en remettant aux personnes qui le souhaitent un chèque formation dont le montant serait inversement proportionnel aux années d'études réalisées. Moins la personne a fait d'années d'études, plus le montant du chèque sera élevé, si bien que le jour où elle décidera de se former à un nouveau métier, d'améliorer ses compétences, elle aura les moyens financiers de le faire* », souligne Gabrielle Simon.

Une autre embûche, les licenciements. Pour les réduire, voire les éviter, la CFTC mise sur les reclassements à l'interne et à l'externe. « *Nous proposons la création de bourses d'emploi par secteur d'activités ou par région. Elles pourraient fonctionner par Internet, les entreprises auraient l'obligation d'y proposer leurs offres d'emploi et les salariés pourraient, quant à eux, y offrir leurs services. On aurait ainsi une meilleure adéquation entre l'offre et la demande d'emploi* », affirme-t-elle.

RÉDUIRE LES SOURCES DE PRÉCARITÉ

Quelque 75 % du recrutement des jeunes se fait, en France, sous

forme de contrats précaires : contrats à durée déterminée, travail temporaire, temps partiel. Souvent de très courte durée, ces contrats, s'ils répondent aux besoins en flexibilité des entreprises, génèrent des travailleurs pauvres, qui n'ont tout simplement pas de quoi vivre correctement.

Pour stopper le mouvement, la CFTC propose de moduler les cotisations sociales selon le pourcentage des contrats précaires, plus leur pourcentage par rapport à l'effectif global sera élevé, plus les cotisations seront élevées.

Comme autres mesures, il y a aussi un accompagnement personnalisé pour les salariés licenciés (soutien psychologique, formation, reconnaissance des acquis) et un soutien spécifique pour les chômeurs des régions sinistrées où le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale, ils continueraient à recevoir leur salaire le temps de se former à un nouveau métier.

RÉELS PARTENAIRES DANS L'ENTREPRISE

La CFTC est décidée à aller plus loin afin de permettre aux salariés de devenir de réels partenaires dans leur entreprise et, pour elle,

les réponses sont du côté de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la concertation et du partenariat patronal-syndical par un dialogue social de qualité et du développement de l'épargne salariale pour tous les salariés.

Enfin, en vue d'assurer une meilleure conciliation travail-famille, la Centrale française réclame une meilleure organisation du travail, la possibilité de financer à 50 % un congé sabbatique et la possibilité de fractionner le congé parental rémunéré sur une période plus longue, jusqu'aux 16 ans de l'enfant.

Après la présentation de Gabrielle Simon, les délégués ont étudié une quinzaine de propositions. Certaines faisaient écho aux propositions de la CFTC (élargissement de la notion de salarié, crédit de formation, service public permanent d'orientation professionnelle, modulation des cotisations patronales à l'assurance-emploi, etc.), d'autres plus calquées sur la réalité québécoise traitaient, notamment d'une application généralisée et plus équitable de la *Loi favorisant la formation de la main-d'œuvre* avec la mise sur pied de comités paritaires responsables du développement de la formation continue.

Séduits par cette nouvelle approche en matière de statut du travailleur, les délégués ont également enjoint la CSD, par la voie d'une proposition, à faire la promotion de la sécurisation des parcours de vie auprès des autres instances.

Toutes ces propositions ont été adoptées, le lendemain, par les délégués réunis en plénière. ●

