

## En débat

# À la recherche d'une visée syndicale transformatrice

**Parce qu'elle est un syndicat, la CGT se doit d'être présente sur tous les terrains où se joue le sort des salariés et d'être capable de formuler des propositions très concrètes pour que s'améliore leur situation. Parce qu'elle est un syndicat de classe, qui veut en finir avec l'exploitation capitaliste et toutes les formes de domination, la CGT se doit de mettre ces revendications concrètes en perspective de changements profonds de la condition salariale et de définir une démarche syndicale susceptible d'y parvenir.**

C'est à ces deux exigences qu'a voulu répondre la CGT en travaillant des propositions pour un nouveau statut du travail salarié. L'ambition émancipatrice est affirmée d'emblée. De même qu'une démarche de construction progressive faite d'allers-retours entre les constructions de terrain et les mises en cohérence confédérales. La recherche d'égalité et de continuité des droits pour chaque personne salariée, du début à la fin de son activité professionnelle, et ce quels qu'en soient les aléas, est au fondement de la proposition, d'où sa définition en termes interprofessionnels. Il s'agit aussi de nourrir une démarche syndicale offensive, tant dans les mobilisations que dans les négociations, dans une période de rapport de forces très défavorable aux salariés.

## Une élaboration progressive!

En 1992, le 44<sup>e</sup> Congrès confédéral adopte des « Repères revendicatifs confédéraux » qui se substituent aux « objectifs revendicatifs et d'actions » des congrès précédents. Les analyses et propositions CGT, loin d'un modèle prêt-à-porter, deviennent « des références » permettant aux syndiqués et aux syndicats CGT « d'inventer et d'innover en fonction de leurs réalités propres », tout en favorisant les convergences interprofessionnelles. Une démarche d'actualisation régulière est mise en œuvre, sous la responsabilité du CCN. Elle vise aussi à une « confédéralisation » des propositions revendicatives relevant jusqu'alors de la responsabilité des fédérations. En 1997, un groupe de

travail, constitué au sein de l'espace revendicatif, produit, un document intitulé *Pour un nouveau statut social du salarié* <sup>(1)</sup>. L'objectif est « d'établir les bases de ce que pourrait être le statut des salariés, conçu comme un ensemble de droits fondamentaux dont chaque salarié serait fondé à se prévaloir, quelle que soit sa situation ». En 1999, le 46<sup>e</sup> Congrès confédéral affirme sa volonté de conquête de « garanties sociales de haut niveau pour tous les salariés ». Il se propose de « construire, dans le prolongement des conventions collectives et statuts existants, des garanties collectives modernes répondant aux besoins de reconnaissance et de valorisation du travail salarié, contrecarrant ainsi la mise en concurrence des salariés. » Il donne mandat à la direction confédérale pour travailler une proposition de statut du travail salarié. L'espace revendicatif organise alors des rencontres avec les fédérations pour examiner le contenu des conventions collectives et les propositions susceptibles d'être avancées au plan confédéral. « Parallèlement, nous avons concrétisé le mandat de doter la CGT de repères revendicatifs sur les grands niveaux de qualification et de salaire, les droits à évolution salariale, à la formation continue et qualifiante. La vie et l'actualité nous ont conduits à préciser nos revendications concernant l'emploi et le contrat de travail, l'indemnisation du chômage, le droit à la retraite, tout ceci donne corps et contenu à notre proposition » <sup>(2)</sup>, constate le rapport présenté à la CEC le 6 décembre 2001.

La même réunion décide de faire de l'exigence d'un nouveau statut pour le tra-

vail salarié l'axe central de la campagne pour les élections prud'homales de 2002 : nouveau, parce qu'il s'articulerait autour de droits attachés à la personne du ou de la salarié-e plutôt qu'à la nature de l'employeur, ce qui est le cas actuellement. Statut, parce que le salariat est un statut dans la société qui n'est pas le même que celui d'un agriculteur ou d'une profession libérale, et qu'il s'agit d'asseoir les droits personnels sur des garanties collectives interprofessionnelles fortes. Salarié parce que la proposition concerne tout le salariat du privé ou du public, en emploi stable ou en emploi précaire. L'idée est d'impulser partout un travail d'élaboration revendicative qui permette, à partir de comparaisons entre les situations faites aux salariés des différents secteurs, de porter des exigences d'alignement vers le haut (au lieu du bas comme le font les politiques actuelles). L'obtenir permettrait aussi, en cas de transition entre deux emplois, de garantir le maintien du salaire et des droits jusqu'au retour dans un emploi de niveau au moins équivalent. C'est à ce propos que Bernard Thibault, dans la même réunion, propose le qualificatif de « sécurité sociale professionnelle ». La proposition complémentaire de concevoir un nouveau service public de l'emploi (et pas seulement du chômage comme l'était l'Unédic) chargé de contribuer à la mise en œuvre et à la transférabilité des droits acquis par les salariés (salaire, ancienneté, qualification, formation, etc.) apparaît. Dès ce moment, trois écueils sont identifiés, ils perdureront : d'abord, le rapport de forces, défavorable aux salariés, rend très difficile d'imaginer et de travailler à des

# Des droits pour chaque salarié tout au long de la vie professionnelle



Changement de statut : La CGT report Brochure / Mappage / Impact / Communication / Log 2002/03 - Impression / Analyse - NE PAS JETTER SUR LA VOIE PUBLIQUE

COLLECTION IHS CGT

Brochure éditée en 2003 par la CGT pour un nouveau statut du travail salarié.

revendications transformatrices. Ensuite, l'approche confédéralisée appelle à une articulation distincte des différentes structures de la CGT, pour favoriser les mises en commun, à un moment où domine au contraire la tentation du repli sur soi. Enfin, toute proposition novatrice de la Confédération est soupçonnée par une partie du collectif d'orienter la CGT vers un syndicalisme d'accompagnement. Dans ses conclusions, Bernard Thibault insiste sur la nécessité de donner de « nouvelles perspectives en matière de droit collectif sur une dimension interprofessionnelle. Ce doit être un souci permanent pour une organisation confédérée »<sup>(3)</sup>.

## Une forte impulsion pour lui donner corps

Pendant l'année 2002, diverses initiatives ponctuent la campagne d'impulsion confédérale, avec le double objectif affirmé de « permettre l'appropriation de la réflexion par toutes et tous les militants et de commencer à lister les questionnements, les doutes, les réflexions, les espoirs que cela suscite »<sup>(4)</sup>. Un premier document est publié

dans ce sens, une journée d'étude organisée (27 mars 2002), des matériaux plus légers à destination du plus grand nombre sont édités, *La Vie ouvrière*, *Le Peuple* participent à la diffusion de la connaissance. En 2002 et 2003, deux autres documents de travail sont publiés (45 et 42 pages pour les deux premiers puis 22 pages pour le troisième). Des exemples concrets y sont donnés pour « voir comment notre ambition d'un NSTS percute, modifie, renforce les revendications déjà existantes ». Il s'agit de « faire le lien entre l'immédiat et le long terme et de donner une cohérence entre les revendications existantes et l'ambition du NSTS ». Qualifiée de « révolutionnaire » par les uns, de « réformiste » par les autres, la proposition est l'objet de réactions contrastées. Les documents en font état. Ils proposent soit des arguments, soit des modifications. Ils donnent aussi des exemples concrets dont les difficultés ne sont pas ignorées. Parmi ceux-ci, on note la signature de la Charte sociale sur les chantiers navals de Saint-Nazaire : elle résulte d'un conflit important mené en premier lieu par les salariés des

entreprises sous-traitantes du site, pour gagner « un site, un statut ». Un projet de convention collective interprofessionnelle du bassin d'emploi automobile de Montbéliard est aussi analysé, ainsi qu'un projet en direction des trois mille cinq cents salariés du centre commercial de Lyon-La Part-Dieu ou un projet CGT de convention du site du Cern à la frontière franco-suisse, etc. Parallèlement, plusieurs fédérations commencent à travailler à des propositions spécifiques à leurs professions : statut du travailleur de la construction, des industries de la métallurgie, de la communication, de l'énergie, statut de l'encadrement, du technicien, etc. La Confédération parle de « projet délibérément inabouti », précisément pour signifier qu'il ne s'agit pas d'un projet « clés en main » élaboré d'en haut. Tout au contraire, la proposition est conçue comme une colonne vertébrale. La chair viendra de ce que des luttes concrètes apporteront. Il s'agit de se saisir de chaque opportunité pour faire avancer et reconnaître tel ou tel aspect de la proposition : dans les mobilisations et les négociations à tous les niveaux. La proposition est à la fois très ambitieuse et très pragmatique. Pour avancer, elle nécessite un fort engagement, beaucoup de persévérance et de détermination, un lien important avec le terrain et des moyens pour favoriser les échanges transversaux. La première résolution du 47<sup>e</sup> Congrès (2003) insiste à nouveau sur l'enjeu de la confédéralisation des revendications. La résolution adoptée, qui précise et actualise le contenu de la proposition, se termine par cette décision : « le 47<sup>e</sup> Congrès décide de faire de la conquête d'un NSTS une priorité pour toute la CGT ».

## La proposition de « sécurité sociale professionnelle » fait mouche !

Dans les mois qui suivent, au feu des restructurations et suppressions massives d'emplois, la proposition qui connaît le plus grand succès est celle de « sécurité sociale professionnelle », que certains confondent avec celle de « sécurisation des parcours » portée notamment par la CFDT. On ne peut comprendre la proposition de la CGT de sécurité sociale professionnelle qu'en lien avec celles plus vastes qui composent le nouveau statut du travail salarié. La première porte sur le moment de la rupture de l'emploi et la période entre deux emplois. Le NSTS vise toutes les situations d'emploi avec la définition de droits pour chaque



salarié, tout au long de la carrière, même en cas de mobilité (progression salariale, formation continue, droits sociaux, syndicaux, etc.). La proposition de sécurité sociale professionnelle est facilement appréhendée par le collectif militant, mais aussi par l'opinion publique, au point d'être reprise par un certain nombre de dirigeants politiques de tout bord, à l'occasion ou non de campagnes électorales. Jacques Chirac, président de la République, mais aussi Nicolas Sarkozy, François Hollande, d'autres encore: plus le mot est employé et plus il galvaudé, vidé de son contenu de droit du salarié que toute entreprise a l'obligation de respecter et de financer. L'important mouvement contre le CPE qui, de janvier à avril 2006, unit organisations de jeunesse et organisations de salariés est l'occasion pour la CGT de confronter ses propositions avec celles émises par les organisations étudiantes et lycéennes. Elle en fait aussi un objet d'études dans le cadre de la journée du 8 mars 2006 qu'elle intitule « Genre et NSTS: vers l'égalité entre les femmes et les hommes », puis aussi le 16 mars, dans les « Assises CGT de la précarité ». À chaque fois, il s'agit de faire partager la démarche et de contribuer à nourrir la proposition confédérale d'une myriade de revendications diversifiées. Dans les professions du spectacle qui négocient une nouvelle convention collective, dans l'intérim, parmi les travailleurs saisonniers, la proposition est une aide à concevoir des propositions CGT offensives pour l'égalité et la transférabilité des droits.

### Une proposition qui fait son chemin au-delà des rangs de la CGT

Le 48<sup>e</sup> Congrès, en avril 2006, confirme les choix stratégiques des deux congrès précédents et pose aussi les évolutions envisageables en termes de structuration syndicale. Ses résolutions affirment que les fédérations ont à « couvrir plusieurs métiers, entreprises, conventions collectives, statuts en cohérence avec la conquête d'un NSTS » et que « les organisations territoriales interprofessionnelles doivent avoir une capacité de rayonnement sur le territoire tant vers les salariés que vers les lieux d'intervention et de négociation ». Le 5 janvier 2007, la CGT présente son projet au Conseil d'orientation pour l'emploi. Elle y récusé les projets de flexisécurité, très en vogue à ce moment. Elle affirme son ambition de « conquérir un ensemble de droits qui reconnaissent la place

centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permette à chacune et chacun de trouver sa place dans une société solidaire... Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la Sécurité sociale »<sup>(5)</sup>. Le 28 février 2007, la Confédération organise un forum national sur le NSTS qui rassemble deux cent cinquante participants et travaille en trois ateliers, l'un sur les questions de progression de carrière, le deuxième sur la question des droits cumulatifs et transférables, le troisième sur les coopérations entre organisations de la CGT. Une brochure de masse éditée à cinquante mille exemplaires y est présentée. Le forum se conclut sur une table ronde où la CES, la CFDT, l'Unsa et la CFTC présentent et confrontent leurs propres propositions (Force ouvrière avait décliné l'invitation). En préparation et à la suite du forum, la CGT aura plusieurs réunions de travail avec chacune des confédérations à ce sujet (elle rencontrera aussi les partis politiques). On en retrouvera les effets dans plusieurs négociations nationales interprofessionnelles, notamment celle sur le marché du travail, en 2008. Quelques-unes des propositions CGT seront prises en compte dans l'Accord national interprofessionnel qui en résulte (que la CGT n'a pas signé), malgré un patronat vent debout contre une proposition dans laquelle il voit une volonté de « fonctionnariser » les salariés. En juin 2008, un nouveau forum débouchera sur l'édition d'un supplément au journal *Le Peuple*, sa diffusion de masse et sur des formations militantes.

Le 52<sup>e</sup> Congrès, en 2019, réaffirme l'ambition de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié. C'est d'autant plus important que l'éclatement et l'affaiblissement de la condition salariale creusent comme jamais les

inégalités sociales de tous ordres et affaiblissent tous les remparts à l'exploitation construits au long du XX<sup>e</sup> siècle. Le défensif, s'il est indispensable, ne suffit plus à construire des rapports de forces puissants. Il y a bien nécessité de mettre les revendications et luttes quotidiennes en perspectives d'objectifs profondément transformateurs. Cela implique un état d'esprit conquérant et une démarche constructive, particulièrement difficiles à tenir dans un rapport de forces global aussi défavorable. Là est la contradiction permanente de toute l'histoire de la CGT. Pour être elle-même, elle se doit de « coller » aux réalités, mais aussi de leur donner sens et de les dépasser pour offrir des perspectives de transformation et d'émancipation.

Maryse DUMAS



Affiche CGT, campagne des élections prud'homales de 2002.

1. « Pour un nouveau statut social du salarié », Document de travail CGT, espace revendicatif, secteur garanties collectives, 12 septembre 1997.
2. Rapport de Maryse Dumas à la CE confédérale du 6 décembre 2001.
3. Conclusions de Bernard Thibault, CE confédérale du 6 décembre 2001.
4. « Nouveau Statut du travail salarié, premier document de travail », mai 2002, pp. 20-21.
5. Intervention de Maryse Dumas, Conseil d'orientation pour l'emploi, 5 janvier 2007.

COLLECTION IHS CGT