

Et dans l'entreprise, ça donne quoi ? (suite)

- participation au sein d'un directoire et d'un conseil de surveillance. La CFTC estime que la structure directoire et conseil de surveillance doit être généralisée dans les sociétés de capitaux afin de mieux dissocier les fonctions de contrôle de la gestion et de la stratégie des fonctions de direction. Elle fixe pour objectif que le tiers des sièges des conseils de surveillance soit réservé à la représentation des salariés ;
- participation au management de l'entreprise, notamment par la négociation d'une charte éthique de management ;

→ **participation financière** : développement de l'intéressement, de la participation, du plan d'épargne d'entreprise, etc., rôle novateur du comité intersyndical de l'épargne salariale ;

→ **participation à l'avènement d'une entreprise responsable de développement durable** : le statut du travailleur permet de préserver l'emploi au sein des entreprises par des mesures d'anticipation et de prévention en offrant la possibilité aux partenaires sociaux de proposer des mesures alternatives aux suppressions d'emplois. En cas de plan social, il maintient temporairement le contrat de travail et aménage un réel droit individuel au reclassement permettant aux salariés en cours de licenciement de retrouver rapidement un emploi.

Les 4 principes du statut du travailleur

Le statut du travailleur tente de donner du sens aux vies professionnelles de plus en plus chaotiques. Il pose la question du respect des aspirations de la personne et appréhende les ruptures possibles du travail. Il envisage non plus un contrat lié à un travail spécifique mais une organisation dynamique des transitions entre des situations de travail successives.

1 Vous avez des droits pendant le chômage, la formation, le bénévolat, l'éducation des enfants. Ces périodes de chômage, de formation, de bénévolat... peuvent être prises en compte pour préparer la suite du parcours professionnel. Il est donc essentiel d'assurer une transférabilité des droits acquis par la personne, tout au long de sa vie.

2 L'interruption de votre travail ne doit pas être sanctionnée. Trop souvent, le système actuel ne s'intéresse qu'à l'aspect financier d'une situation et non à la prise en compte du parcours professionnel de la personne. Ainsi, pour sortir du chômage, la personne est amenée à accepter un emploi qui certes lui assure une rémunération, mais souvent au prix d'une déqualification par rapport à ses compétences ; ceci conduit à terme à une sous-qualification et à une sous-rémunération, voire dans nombre de cas à une précarisation. De même, un congé parental est très souvent pénalisant, si la personne ne

peut, lors de l'arrêt de ce congé, bénéficier d'un bilan de compétences et d'une remise à niveau professionnelle.

3 Vous devez avoir les moyens de réagir face aux aléas de votre parcours professionnel. Il s'agit par le statut du travailleur de proposer aux personnes de bénéficier de nouveaux droits individuels garantis collectivement pour construire leur parcours professionnel.

4 Vous êtes responsable de votre parcours professionnel, mais l'entreprise et l'Etat aussi. La construction de son parcours professionnel nécessite la responsabilisation de la personne concernée. Elle implique aussi les autres acteurs de la société : entreprises, Etat... Le statut du travailleur ne doit pas être

abordé d'un point de vue individualiste, mais nécessite une vision collective qui assure la cohérence entre les différents aspects de la vie professionnelle, familiale, personnelle.



Le statut du travailleur



Un statut du travailleur s'impose contre la précarité

Le statut du travailleur fait partie des projets prioritaires de la CFTC. Il est destiné à favoriser la cohésion sociale en luttant contre la précarisation croissante de l'emploi. Il a pour objectif d'assurer une continuité de garantie des droits en matière de rémunération, formation, protection sociale, retraite. Il est attaché à la personne et doit servir à renforcer la conciliation vie personnelle / vie professionnelle. Il est le moyen d'une participation accrue des salariés à la vie de leur entreprise par une meilleure association aux orientations stratégiques et aux améliorations des conditions de travail.

Les vies professionnelles sont de plus en plus discontinues, entrecoupées de périodes de chômage et de formation ou de bénévolat. Elles s'accompagnent de droits sociaux en pointillé, car liés au salariat. Il faut lutter contre cette source de précarité.

“Bénéficier de droits sociaux continus même si notre parcours professionnel est discontinu.”

Un concept élargi aux activités extraprofessionnelles

Le statut du travailleur prend en compte les activités extraprofessionnelles. Elles sont d'authentiques travaux, dans la mesure où elles impliquent un engagement formalisé de la part de la personne : il en est ainsi par exemple du travail parental, de la formation, du travail associatif. Et aussi dans la mesure où elles rendent service

à la société et constituent ainsi une utilité sociale. Le statut du travailleur ne doit pas reposer sur la détention d'un emploi, mais sur la continuité d'un parcours professionnel.



→ Un contrat social pour prendre sa vie en main

Ce statut reste aujourd'hui à organiser juridiquement sous forme d'un contrat social qui permette à chacun de prendre sa vie en main, quels que soient les aléas, les discontinuités ou les accidents de son activité professionnelle (licenciement, chômage, changement d'emploi, d'entreprise, multi-salariat...) et de son parcours personnel et social (situation familiale, engagement associatif...). Dans le contexte actuel de chômage, de précarité, de

manque de considération des personnes dans un certain nombre d'entreprises, ce projet ambitieux est prioritaire. Il s'inscrit dans les principes défendus par la CFTC pour une meilleure reconnaissance de la valeur humaine, une meilleure justice sociale et une volonté de lutte contre l'exclusion.

→ La CFTC veut obtenir au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches un statut solide qui garantisse vos ressources, votre formation et votre protection sociale, quelle que soit votre vie professionnelle. Ce statut doit vous permettre, en cas de

outil très important est à développer : la validation des acquis de l'expérience. Enfin, ce statut doit vous permettre de construire votre propre parcours, au cours de vos différents temps de vie : emploi salarié, formation, recherche d'emploi et activités associatives, syndicales et familiales.

“A travers ce projet, la CFTC se bat pour une meilleure reconnaissance de la valeur humaine.”

parcours professionnel discontinu, de bénéficier de droits sociaux continus, à la différence d'aujourd'hui, où vos

droits en matière de formation ou de protection sociale sont liés à votre activité salariée et donc remis en cause en cas de rupture ou suspension de votre contrat de travail (changement d'entreprise, chômage, congés parentaux...). Ce statut doit aussi vous assurer des droits sociaux si votre activité a une utilité collective : éducation des enfants, activités parentales, associatives, syndicales. A cet effet, un

Participez à l'élaboration d'un statut du travailleur sur le net !

Pour élaborer un statut du travailleur, la CFTC réalise un travail d'analyse sur différents thèmes tels que la rupture du contrat de travail, la conciliation vie familiale/vie sociale/vie professionnelle, l'accès à la formation tout au long de la vie, l'emploi (notamment emploi des jeunes et des seniors), la retraite. Il s'agit, à partir d'un bilan des

avancées mais aussi des lacunes sur tous ces thèmes, d'élaborer des propositions concrètes. La CFTC s'appuie également sur une enquête auprès de ses militants pour recenser des actions concrètes permettant de construire le statut du travailleur. Cette enquête est consultable sur le site www.cftc.fr

Interview avec...

Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe CFTC



Tertio, en réfléchissant aux propositions qui peuvent être faites par la CFTC pour assurer de meilleures transitions entre les différentes phases de la vie, et permettre à chacun d'exercer réellement ses responsabilités.

COMMENT RÉSUMEZ-VOUS CE PROJET ?

Le statut du travailleur est le moyen pour la CFTC de placer l'homme comme finalité de l'économie. C'est un projet politique qui concerne l'ensemble de la société française. Le statut du travailleur est un ensemble de droits et de devoirs à organiser juridiquement.

COMMENT AVEZ-VOUS CONSTRUIT CE PROJET DE STATUT DU TRAVAILLEUR ?

Primo, en recensant ce qui permet la reconnaissance de chaque personne dans sa situation personnelle et professionnelle et la prise en compte du parcours professionnel sous toutes ses formes. A ce sujet, une enquête a été lancée auprès de nos adhérents pour recenser des actions concrètes qui peuvent être généralisées et conduire ainsi à l'élaboration du statut du travailleur. Elle est sur le site internet confédéral.

Secundo, en analysant les lacunes qui font obstacle à la construction du parcours professionnel et à l'équilibre des temps de vie.

CE PROJET EST-IL SPÉCIFIQUE À LA CFTC ?

Oui. Il incarne nos valeurs de respect, de dignité de la personne et du bien commun de la société. Il respecte l'homme dans sa globalité avec ses droits et ses devoirs. Il offre une dynamique des temps de vie, une conception du travail plus large que celle de l'emploi, une possibilité de choix pour mieux concilier sa vie personnelle et professionnelle.

Contact :

sbailacq@cftc.fr - Tél : 01 44 52 49 00
CFTC - 13, rue des Ecluses-Saint-Martin - 75483 Paris cedex 10

Et dans l'entreprise, ça donne quoi ?

Le statut du travailleur permet de développer la participation au sein de l'entreprise pour aboutir à un vrai syndicalisme de partenariat. Une amorce de démocratie au sein de l'entreprise passe par plus de participation aux différentes structures existantes.

→ participation à un dialogue social renoué dans toutes les entreprises : ce qui nécessite la présence d'instances représentatives du personnel quelles que soient leurs tailles. En amont des licenciements collectifs et dans le cadre de ces licenciements, la CFTC réclame la présence de :

- conseillers du salarié pour les PME ou TPE de moins de 10 personnes ;
- mandatés dans les PME de 10 personnes ;

→ participation aux orientations de l'entreprise :

- possibilité pour les salariés d'une entreprise de pouvoir faire valoir leur point de vue au moment où se prennent les décisions qui auront des conséquences sur leur vie personnelle, la vie de l'entreprise et l'emploi ;
- amélioration de l'information des CE, du CCE ou du Comité de groupe, notamment par la transmission d'informations sincères, de qualité et lisibles, la transparence permettant l'instauration d'un climat de confiance indispensable au développement de toute entreprise ;