

Le **statut** du **travailleur**

La CFTC propose 50 droits attachés à la personne pour lutter contre la précarité du travail et garantir les parcours de vie



Prendre
sa vie en main



Réduire
les sources de précarité



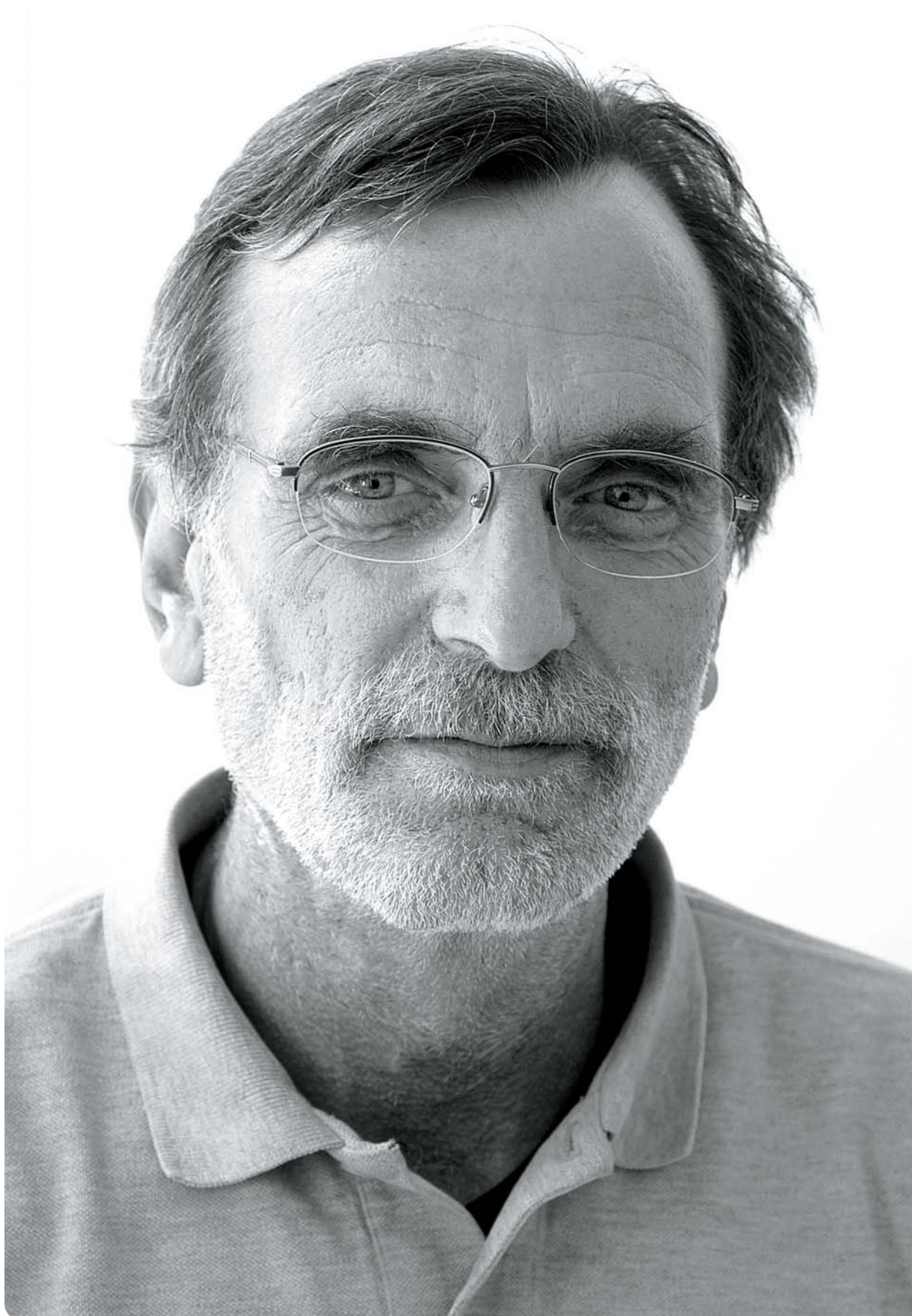
Rebondir
face à des ruptures



Sécuriser
son parcours professionnel



Participer
à la construction d'une société qui a foi en son avenir



Être acteur de sa vie, auteur de ses choix, progresser sans cesse, telle est la proposition centrale de notre statut du travailleur. S'appuyant sur les valeurs sociales chrétiennes, la CFTC veut participer à la construction d'une société au service de l'accomplissement des personnes. C'est pourquoi il ne s'agit pas seulement pour elle de construire une nouvelle sécurité sociale au plan professionnel. Cette sécurité est nécessaire ; elle est vitale. Mais pour la CFTC, chaque personne doit pouvoir assumer ses choix quelles que soient les ruptures, les mobilités, les discontinuités de son parcours professionnel. Cela va beaucoup plus loin que le fait de

Naguère, ce statut du travailleur était reçu par nos interlocuteurs comme une utopie. Aujourd'hui, rapports et commentaires abondent à son sujet

sécuriser, de protéger des personnes qui restent en quelque sorte passives. D'où le sens des termes qui ont été ici choisis. De même, le mot "travailleur" a toute son importance. A la notion de

"profession", nous préférons celle d'activité, de travail. Le statut du travailleur doit pouvoir englober toute activité, qu'elle soit salariée ou réalisée en statut d'indépendant, rémunérée ou de l'ordre de la gratuité.

Naguère encore, ce statut du travailleur était reçu par nos interlocuteurs comme une utopie. Aujourd'hui, rapports et commentaires abondent sur le sujet. Mais toute la difficulté est de passer à la concrétisation de cette ambition. C'est tout le travail qui a été conduit par une équipe restreinte mais imprégnée de ces valeurs CFTC qui nous animent. En élaborant ce projet, cette équipe a tout simplement fait vivre ces valeurs en regardant chaque étape, chaque situation, surtout les plus difficiles, qui jalonnent le parcours d'une vie professionnelle, en ayant toujours le souci de placer la personne au centre. Au travail de cette équipe, nous voulons rendre hommage aujourd'hui.

Déjà, sous nos yeux, ce statut du travailleur se construit pas à pas. Nous pensons au Droit Individuel à la Formation (DIF), qui est une étape vers le chèque formation que nous préconisons, au contrat de reclassement personnalisé. Aujourd'hui, il nous faut aller plus loin, avec l'ensemble des partenaires sociaux qui coordonnent les politiques sociales en faveur de l'emploi.

Jacques Voisin
Président de la CFTC

Introduction par **Gabrielle Simon**



Gabrielle Simon

Secrétaire générale adjointe
chargée de la politique
revendicative et du secteur
entreprise

**Le statut du travailleur
est issu des principes de la
morale sociale chrétienne,
qui établit que l'homme n'est
pas une marchandise**

Merci à tous ceux qui ont élaboré le statut du travailleur !

Signalons tout d'abord le travail de réflexion de l'UGICA (Union des cadres CFTC) et notamment de Bernard Ibal qui les premiers ont promu l'idée du statut du travailleur auprès des instances confédérales de la CFTC. Un comité de pilotage s'est constitué autour de cet important projet avec Bernard Ibal, Dominique Bertrand et Bernard Vivier. Je les remercie d'avoir fait don à la CFTC de leurs énergies vitales pour mettre au point une vision du monde du travail qui fédère nos énergies. Il y a ensuite Sophie Bailacq qui a animé le projet, en s'appuyant sur les réflexions et les contributions d'une dizaine d'experts : Philippe Arondel, Marie-Laure Barbé, Bernadette Caliskan, Michel Charbonnier, Alicia Fouletier, Elise Guillaume, Philippe Le Floch, Michel Moise-Mijon, Joëlle Morisetti, et Anne Partouche.
A tous merci !

Les Français sont en manque de salaires décents, d'avenir professionnel et de perspectives pour les leurs. Le chômage touche une personne active sur dix. Le développement de contrats de travail précaires ne protège plus de la pauvreté, puisque un nombre croissant de personnes qui travaillent ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté. La précarité est source d'une pauvreté qui s'autoalimente et se propage de la personne concernée vers toute la famille. Ainsi, se crée une société duale où les écarts se creusent en défaveur des plus démunis et des plus fragiles. Ce sont ces écarts qui rendent toute perspective de réforme suspecte de régression sociale. Face à cette situation, la CFTC propose un statut du travailleur qui s'inscrit dans une synergie de solidarité et de pleine responsabilité. Alors qu'aujourd'hui les droits octroyés par l'entreprise sont liés à l'activité, le statut garantit aux personnes des droits sociaux résultants du respect de la dignité humaine. Dans une démarche de responsabilité, les salariés assumeront d'autant mieux leurs devoirs que la société assumera ses propres devoirs envers eux. Il résultera de ce statut du travailleur une nouvelle dynamique source d'optimisme et de foi en l'avenir.

La finalité du statut du travailleur, c'est le droit à une vie décente et à un avenir. Ce sont de nouveaux droits légitimes pour progresser, rebondir : prendre sa vie en main, construire une société confiante en son avenir par une réduction des sources de précarité. C'est la possibilité pour chacun et chacune de participer

à la construction d'une société solidaire. Le statut du travailleur défend également une conception participative de l'entreprise. Il facilite les transitions pour transformer les périodes de rupture en opportunités.

Le statut du travailleur se décline en 3 axes :

- donner une continuité de droits (rémunération, formation, protection sociale, retraite...) permettant à chaque personne de construire son parcours de vie ;
- assumer la possibilité de concilier vie familiale et sociale et vie professionnelle ;
- associer les salariés à la vie de l'entreprise par leur participation aux orientations stratégiques et aux améliorations des conditions de travail.

Ce statut est issu des principes de la morale sociale chrétienne, qui établit que l'homme n'est pas une marchandise et qu'il a une valeur immatérielle. Si l'homme n'a qu'une valeur matérielle, il n'a, comme toute chose, qu'une valeur marchande. C'est bien ce qui arrive dans une société où la valeur d'une personne est fonction de ses seules compétences et de sa seule utilité sur le marché. Rare dans son métier très demandé, tel homme vaut très cher ; devenu "inutile" le même homme est menacé d'exclusion sociale. L'humanisme social chrétien nous avertit : faute de lui reconnaître une valeur spirituelle, l'homme n'a finalement qu'une valeur marchande.

La CFTC propose le statut du travailleur pour protéger toute personne contre cette "marchandisation". Désormais, un travailleur, rejeté hier par le marché du travail, est respecté dans sa dignité d'homme et de travailleur. Sa formation de reconversion et ses recherches d'un nouvel emploi sont reconnues comme participant à la construction du bien commun de demain. La reconnaissance de la valeur d'un homme n'est plus relative aux aléas du marché.

Le financement du statut du travailleur implique une réallocation des ressources. Il suppose d'arrêter le saupoudrage des diverses aides notamment celles accordées aux entreprises sous forme de réductions de charges non conditionnées, d'évaluer l'ensemble des aides accordées, de maintenir ou de supprimer les aides en fonction de leur efficacité, d'octroyer de nouvelles aides conditionnées au développement de l'emploi.



S'orienter et se former pendant sa vie professionnelle

Prendre sa vie en main, c'est d'abord avoir accès à une formation qualifiante, qu'on soit salarié ou en recherche d'emploi. C'est aussi, pour les jeunes, être informés des métiers qui recrutent et qui ont de l'avenir.

→ Proposition n° 1

Créer un service permanent d'orientation professionnelle

Le statut du travailleur propose un service d'orientation professionnelle opérationnel à tout moment de la vie. Ce service serait accessible à toute personne qui en éprouverait le besoin, à l'entrée dans la vie active, lors d'une interruption prolongée d'une activité professionnelle, lors d'une réorientation professionnelle,

Un endroit où se renseigner concrètement sur les métiers

Il existe aujourd'hui des services d'orientation au niveau des collèges et des lycées (les CIO), puis au niveau de l'enseignement supérieur (le CIDJ). Mais il n'existe pas de service d'orientation professionnelle

permanent, qui propose une description opérationnelle des métiers nouveaux et des problèmes que ceux-ci devront affronter à l'avenir. Il y a seulement les bilans de compétences.

etc. À la demande d'une personne, ce service lui proposerait des conseils et un accompagnement au regard des évolutions des métiers et des qualifications afin de lui permettre de faire un choix éclairé en matière d'emploi. Ce service serait constitué de professionnels et pourrait être organisé au sein des maisons de l'emploi ou d'autres structures existantes. Il mettrait en œuvre une synergie entre les différents acteurs au niveau du bassin d'emploi (services publics de l'emploi, entreprises, partenaires sociaux, etc.). Ce service d'orientation professionnelle s'appuierait sur l'accord national interprofessionnel pour la formation professionnelle tout au long de la vie. Il utiliserait cet accord au travers des différents outils tels que l'entretien professionnel annuel, le passeport formation, le bilan de compétences pour les salariés expérimentés. Le congé de bilan de compétences créé en 1991 peut lui aussi contribuer à améliorer l'orientation professionnelle.

Par ailleurs, ce service d'orientation professionnelle aurait le souci de l'égalité professionnelle. Il favoriserait une orientation professionnelle des jeunes femmes qui devrait leur permettre de choisir des métiers en fonction de leur goût et non en fonction des filières considérées comme féminines.

Prendre sa vie en main

→ Proposition n° 2

Donner systématiquement la possibilité d'une formation en alternance aux jeunes en fin de scolarité

P

our les jeunes diplômés, l'acquisition d'une première expérience de vie en entreprise est un atout important dans la recherche de leur premier emploi. Le statut du travailleur prévoit, quel que soit le niveau d'étude et de diplôme, la généralisation d'une possibilité de formation en alternance en fin de scolarité. Cette formation aboutirait à un diplôme ou à une certification professionnels.

Ce diplôme professionnel serait préparé en alternance (apprentissage sous statut scolaire), sur 6 mois à trois ans. Financement de la rémunération au SMIC (50 % État, 50 % entreprise), sachant que la personne serait à mi-temps dans l'entreprise. La partie entreprise cotiserait pour la retraite et accident de travail, chômage. Ces jeunes capitaliseraient une ancienneté dans l'entreprise. Dispositif efficace pour l'accès au premier emploi, une telle formation en alternance résulterait d'un partenariat État/branche professionnelle qui permettrait, tout en dispensant aux jeunes un savoir théorique, de les confronter à la réalité du monde du travail et de mettre à leur disposition des techniques et des outils modernes. En outre, les employeurs seraient plus favorables à l'embauche d'un jeune qui, au cours de sa formation, aurait pu bénéficier d'une expérience concrète de travail en entreprise. Enfin, cette pratique, en créant des liens porteurs d'un développement des connaissances mutuelles entre

le monde de l'entreprise et celui de l'éducation, favoriserait un rapprochement entre ces deux mondes qui aujourd'hui s'ignorent et ne coopèrent pas. À l'issue de ce contrat, le jeune pourrait :

- accéder à un emploi,
- renouveler ce contrat pour accéder à une qualification supérieure,
- s'inscrire à l'ANPE et bénéficier des services de la mission locale. En cas de recherche d'emploi, il serait indemnisé par l'Assedic.

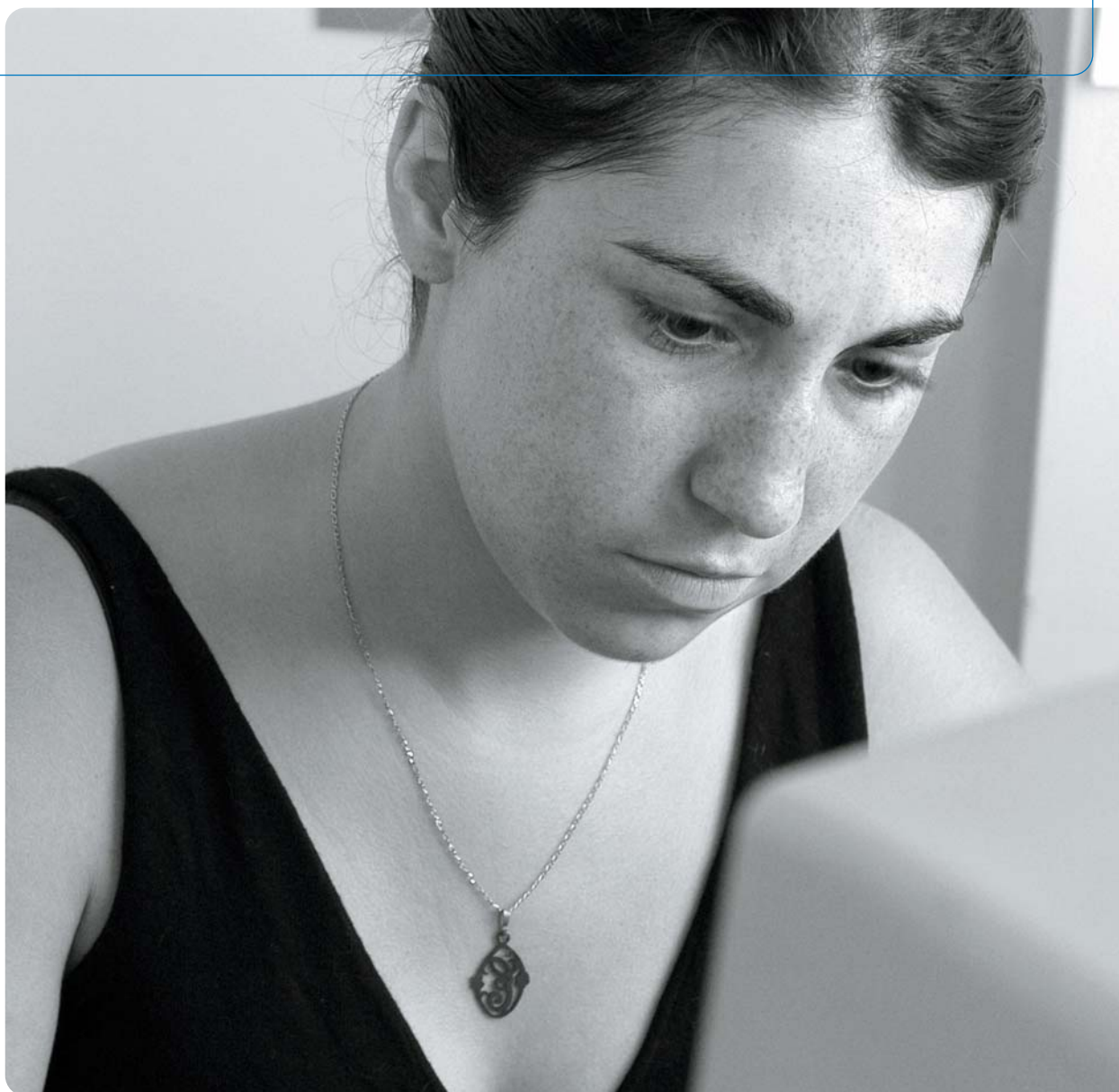
→ Proposition n° 3

Adopter une méthode plus concrète d'acquisition des connaissances pour les jeunes en échec scolaire

Redonner le goût d'apprendre aux jeunes en échec scolaire

La grande vulnérabilité des jeunes par rapport au chômage est un problème majeur : 16,6 % des jeunes sortis de l'école en 2001 étaient encore au chômage trois ans plus tard. Ce pourcentage s'élevait à 39 % pour les jeunes non diplômés, selon une enquête récente du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq). L'absence de qualification compromet donc

nettement les possibilités d'emploi pour les jeunes. Pour ces jeunes en situation d'échec scolaire, il faut trouver une autre voie de formation plus attractive leur redonnant le goût d'apprendre, par une méthode plus concrète d'acquisition et de mise en pratique des connaissances. Le statut du travailleur propose le développement d'une formation professionnelle diplômante.



→ Proposition n° 4

**Au départ de la vie professionnelle,
proposer un chèque formation
inversement proportionnel aux
années d'études réalisées**

Par ailleurs, le statut du travailleur instaure un chèque formation inversement proportionnel aux années d'études réalisées. Grâce à la formation diplômante prévue par le statut du travailleur, tout jeune sortirait du système scolaire avec un diplôme ou une certification professionnelle, quel qu'en soit le niveau. Au terme de cette première qualification, le jeune bénéficie-

rait d'un crédit individuel de formation à charge de l'État ou des régions (voir encadré). Ce crédit serait inversement proportionnel à la durée des études suivies. Comme base de financement, on retiendrait le coût d'une année d'enseignement supérieur sachant qu'il existe un indice régulièrement réévalué.

Ce crédit formation serait abondé annuellement tout au long de la vie professionnelle

Ce crédit serait abondé par l'entreprise lorsque le salarié est employé, par la CAF lorsque le salarié est en congé maternité ou parental, par l'ASSEDIC lorsque le salarié est en recherche d'emploi.

→ Proposition n° 5

Faire abonder le crédit formation tantôt par l'entreprise, tantôt par la CAF, tantôt par l'Assedic, tantôt par les Collectivités publiques, tantôt par son propriétaire

D

ans le cas où le salarié serait en recherche d'emploi dans des bassins d'emplois sinistrés ou en restructurations, le crédit formation serait abondé par les régions, les collectivités territoriales, en cas de délocalisations par les fonds structurels européens. Il serait encore abondé par l'administration pénitentiaire en cas d'incarcération, par l'AGEFIPH en cas de handicap, par les caisses de prévoyance en cas de congé sabbatique, par une association ou une ONG, en cas de congé de volontariat.

Pour les travailleurs immigrés, ce serait l'entreprise d'accueil qui assumerait le socle initial ; pour les réfugiés politiques, ce serait l'État français qui leur constituerait le socle.

Ce droit individuel pourrait être abondé par son propriétaire et dans ce cas-là, son abondement serait déductible de ses impôts. Mais il pourrait aussi être abondé par les politiques publiques, au niveau territorial (régions, conseils régionaux, collectivités locales, mairies), national ou européen. Il pourrait aussi être abondé par les branches qui souhaitent améliorer leur attractivité.

Les taux de contribution ou montants seraient négociés au niveau national et interprofessionnel par les partenaires sociaux et les institutions concernées.

Les fonds alloués au financement de ce droit individuel seraient gérés au niveau territorial dans un cadre interprofessionnel. Les partenaires sociaux participeraient à leur gestion. Les FONGE-CIF pourraient assurer cette gestion.

Un crédit formation attaché à la personne et donc transférable

Ce droit individuel n'est pas rattaché à une entreprise en particulier mais à la personne. Il serait par nature transférable d'un emploi à un autre, d'une entreprise à une autre sur l'ensemble du territoire national. Un fonds spécifique serait constitué pour les expatriés.

Calculer le chèque formation

Le socle du chèque formation varierait suivant le niveau du diplôme acquis.

Comme base de financement, on retiendrait

le coût d'une année d'enseignement supérieur sachant qu'il existe un indice régulièrement évalué.

Exemple taux 2001 :

Niveau 5 (cap, BEP) : 10 000 euros ;

Niveau 4 (BAC) : 8 000 euros ;

Niveau 3 (BTS, DUT, licence) : 6 000 euros ;

Niveau 2 (maîtrise) : 4 000 euros ;

Niveau 1 (DESS, DEA, Doctorat) : 2 000 euros.



→ Proposition n° 6

Communiquer chaque année à la personne ses droits à la formation ainsi que les différentes actions prioritaires de la région ou de la branche professionnelle

Chaque année, les droits acquis seraient communiqués à la personne, ainsi que les différentes actions prioritaires mises en place par la région ou les branches professionnelles. Ce droit permettrait de financer aussi bien des heures de formation que la rémunération de la personne et les frais annexes. Les règles d'accès au congé individuel de formation, notamment celles concernant la demande d'autorisation d'absence, demeureraient.



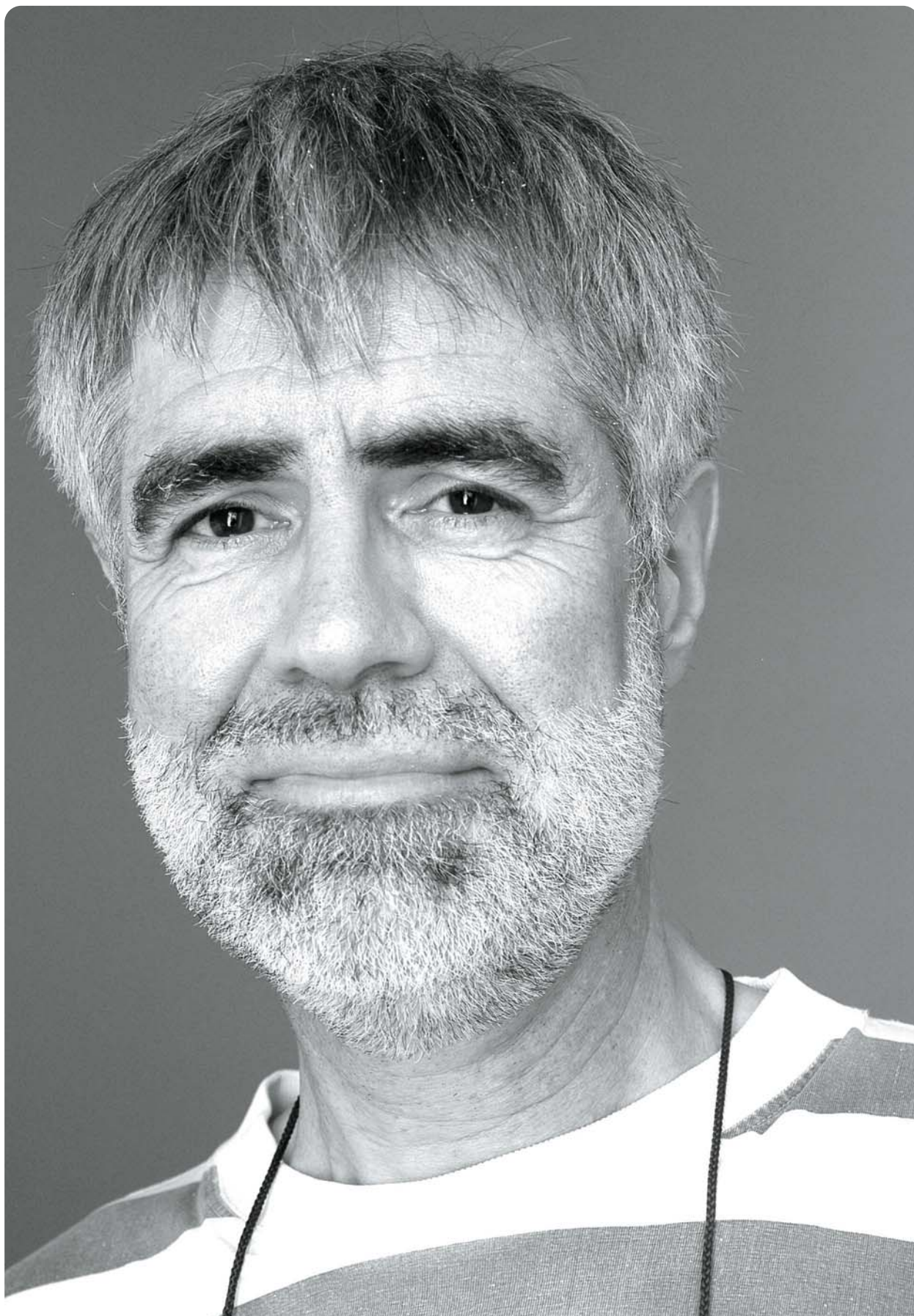
Un dispositif qui s'inscrirait dans une politique d'emploi volontariste

Un tel dispositif ne serait opérant qu'à condition que la formation professionnelle tout au long de la vie apparaisse effectivement, non seulement pour les partenaires sociaux, mais également pour le gouvernement et les collectivités territoriales, comme la priorité pour dynamiser l'économie (maintien d'un emploi pour tous), compenser les délocalisations par des innovations porteuses d'activités à forte valeur ajoutée ou éviter des délocalisations résultant d'un manque de compétences. Cette conviction sur la place essentielle de la formation devrait s'accompagner d'un parler vrai auprès de la population française afin de développer son appétence à se former. Elle devrait aussi permettre un accès plus équitable de tous à la formation. Il est notamment essentiel de tout mettre en œuvre pour que les salariés les moins qualifiés et ceux qui connaissent les conditions de travail et d'emploi les plus difficiles n'en soient plus d'emblée écartés, comme c'est trop souvent le cas actuellement. Ceci suppose que l'on adapte les dispositifs de formation aux spécificités des contraintes (organisation du temps de travail, contraintes familiales, etc.).

Les partenaires sociaux s'engageraient, au travers des outils de l'accord national interprofessionnel pour la formation professionnelle tout au long de la vie (observatoire, entretien, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, etc.) à œuvrer pour améliorer l'accès à la formation des actifs. Afin d'améliorer la pertinence et l'efficacité des formations dispensées, un accompagnement individualisé serait proposé à toute personne qui en exprimerait le besoin. Cet accompagnement s'appuierait sur différents bilans tels qu'un bilan d'évaluation, d'orientation, un bilan de compétences, un suivi et soutien dans la recherche d'emploi. À la demande de l'intéressé, cet accompagnement pourrait se poursuivre dans l'emploi, notamment au début d'un nouveau contrat de travail.

Actuellement, divers budget de l'État, des régions et des collectivités territoriales contribuent à la formation. Ce dispositif permettrait de mettre de la cohérence et de la rationalisation dans le système. Il permettrait des économies d'échelle non négligeables.

Réduire les sources de précarité



Limiter les dégâts des contrats précaires

Le statut du travailleur engage les dirigeants d'entreprise dans un pacte de l'emploi assurant le bien commun de la société. Afin de limiter le recours aux contrats précaires, le statut du travailleur prévoit des cotisations employeurs d'assurance chômage modulées en fonction de la nature du contrat de travail des salariés.

Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) représentent désormais près de 10 % de l'emploi total (contre 6 % en 1990).

Selon le Ministère du Travail, 73 % des embauches se font sous la forme d'un contrat précaire.

À titre d'exemple, en décembre 2003, 16 000 personnes se sont inscrites à l'ANPE à la suite d'un licenciement économique, alors que 98 000 ont accompli la même démarche en raison d'une fin de CDD et 34 400 à la suite d'une fin de mission d'intérim.

Le secteur public n'est pas épargné par cette pratique puisque ce type de contrat y est également fort répandu. Un grand nombre de ces salariés en contrats de travail précaires vient désormais grossir les rangs des "travailleurs pauvres". La précarité les empêche de construire un parcours professionnel satisfaisant et de bâtir des projets de vie, d'acheter un logement...

→ Proposition n° 7

Moduler les cotisations chômage de l'employeur en fonction de la nature du contrat de travail du salarié

Le statut du travailleur prévoit que des cotisations majorées soient dues par les entreprises lorsque le nombre de leurs contrats de travail à durée déterminée (CDD) et de leurs contrats de travail temporaire (CTT) dépasse un certain pourcentage de leur effectif global. Ce pourcentage resterait à définir au sein d'une négociation interprofessionnelle. Une telle majoration des cotisations versées à l'ASSEDIC procurerait des ressources supplémentaires au système d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cette majoration contribuerait, pour les entreprises qui n'opteraient pas pour des recrutements à durée indéterminée, à financer en partie la flexibilité que celles-ci privilégient.

Par ailleurs, aujourd'hui, un certain nombre d'entreprises réalisent des filialisations "débaras"

Réduire les sources de précarité

ou organisent le transfert d'activités peu rentables à des entreprises sous-traitantes. En cas de licenciements des salariés transférés dans les deux années qui suivraient leur transfert, le statut du travailleur prévoit que les entreprises d'origine supportent en partie le coût social de leur pratique en finançant, notamment les deux mois de préavis de la convention de reclassement personnalisé.

→ Proposition n° 8

Faire financer par l'entreprise une partie du reclassement de ses ex-salariés, si celle-ci filialise une de ses activités ou la revend à un sous-traitant et que ses salariés, une fois transférés, sont licenciés dans les deux ans

Le statut du travailleur encadrerait les différents types de contrats de travail en imposant un délai minimal de prévenance du salarié en cas de non renouvellement de son contrat ou en imposant des heures de recherche d'emploi et une prime de précarité systématique pour les contrats de travail précaires de courte durée. Enfin, des mesures spécifiques d'indemnisation doivent être prises pour les salariés titulaires de contrats précaires courts. En effet, le régime d'assurance chômage exige 6 mois d'affiliation pour pouvoir bénéficier des allocations de chômage, ce qui exclut d'une indemnisation un grand nombre de salariés qui viennent ainsi grossir les rangs des travailleurs pauvres, c'est-à-dire ceux qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.



Le statut du travailleur encadrerait les différents types de contrat de travail

Le statut du travailleur prévoit que l'employeur informerait le salarié un mois avant l'échéance de son contrat de la poursuite ou non des relations contractuelles, dès lors que le contrat aurait une durée d'au moins 3 mois. Si le contrat de travail n'était pas renouvelé ou s'il n'était pas transformé en CDI, le salarié disposerait alors, durant le dernier mois de son contrat, d'heures de recherche d'emploi dans les mêmes conditions que les salariés titulaires de CDI. Toutes les fins de

contrats à durée déterminée (CDD) et de contrats de travail temporaire devraient donner lieu au versement de la prime de précarité de 10 %, quel que soit le motif de recours. Actuellement, en sont exclus : les emplois saisonniers, les emplois d'usage, les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation, les contrats conclus avec un jeune pendant les vacances scolaires ou universitaires. Ces contrats n'en demeurent pas moins des emplois précaires.



→ Proposition n° 9

Obliger les entreprises recourant aux contrats précaires à verser une cotisation à un fond mutualisé régional qui apporterait la caution nécessaire pour l'accès au logement

P

ar ailleurs, le problème du logement est de plus en plus prégnant pour ce type de contrat. L'accès au logement et aux prêts bancaires des salariés titulaires d'un CDD ou d'un CTT doit donc être facilité : les entreprises recourant aux contrats précaires verseraient une cotisation à un fond mutualisé au niveau de la région qui apporterait la caution nécessaire à l'accès au logement.

→ Proposition n° 10

Obliger les groupements d'employeurs à embaucher en CDI et à appliquer la convention collective la plus favorable au salarié

L

e groupement d'employeurs constitue un véritable instrument de lutte contre la précarité en permettant une mutualisation des emplois au niveau des bassins d'emplois. Les COPIRE (Commissions interprofessionnelles régionales de l'emploi) doivent encourager et faciliter la mise en place de groupements d'employeurs. Les embauches au sein des groupements d'employeurs seraient exclusivement des CDI à temps plein. À l'intérieur d'un groupement, la convention collective applicable serait celle qui est la plus favorable au salarié.

Réduire les sources de précarité

→ Proposition n° 11

Faire évaluer l'efficacité et l'emploi des aides publiques allouées localement par une structure paritaire de terrain

U

ne structure paritaire participerait à l'évaluation et au contrôle de l'emploi des aides publiques. Cette structure, qui se déclinerait localement en associant les représentants des partenaires sociaux et les responsables opérationnels, donnerait des avis sur l'intérêt de maintenir les aides octroyées. Elle aurait la compétence pour proposer de nouvelles aides conditionnées en fonction des besoins émergents.

Trouver des solutions alternatives au licenciement

Il est important d'agir avant que le licenciement soit définitivement prononcé, afin d'étudier la possibilité de mettre en place des solutions alternatives dans et/ou hors de l'entreprise pour éviter ce licenciement. Dans le contexte actuel de restructurations permanentes, et de course à la compétitivité, la réduction des effectifs est souvent la mesure privilégiée par les entreprises pour réduire les coûts et gagner en productivité. Ces vagues de réduction d'effectifs se paient très cher en termes humain et économique sur l'ensemble de la société.

Le statut du travailleur prévoit des mesures pour répondre à plusieurs types de situation :

- soit éviter le licenciement, par un reclassement interne dans l'entreprise ou dans le groupe



auquel elle appartient ;

- soit éviter le licenciement par un reclassement externe dans une entreprise de la branche ou du bassin d'emploi ;
- soit en cas de licenciement, reclasser le salarié le plus rapidement possible.

Développer les reclassements en interne ou en externe

Pour éviter le licenciement pour motif économique, le statut du travailleur instaure l'obligation d'une démarche de reclassement au niveau de l'entreprise et du groupe, de la branche et/ou du bassin d'emploi. En cas de reclassement externe, l'entreprise d'origine verserait 50 % de l'indemnité de licenciement à un fonds géré par la branche ; elle conserverait les 50 % qui constitueraient une incitation positive au reclassement.



→ Proposition n° 12

Instaurer l'obligation d'une démarche de reclassement au niveau de l'entreprise et du groupe, de la branche et/ou du bassin d'emploi

Une entreprise ou un groupe qui ne s'engagerait pas dans cette démarche de reclassement se verrait dans l'obligation de verser une contribution supplémentaire au régime d'assurance chômage.

Généraliser les bourses d'emploi au service des reclassements

Afin de développer le reclassement externe, des bourses d'emploi seraient mises en place par les branches professionnelles et/ou par les comités de liaison du bassin d'emploi constitués des représentants des entreprises, des salariés, du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire.

→ Proposition n° 13

Faire mettre en place des bourses d'emploi par les branches professionnelles et/ou par les comités de liaison du bassin d'emploi

→ Proposition n° 14

Prendre en compte l'ancienneté du salarié dans son indemnité de licenciement, lorsque celui-ci perd de nouveau son emploi après un reclassement

Ces bourses d'emploi, en rassemblant les offres d'emploi disponibles et en permettant ainsi le transfert des contrats, pourraient éviter à des salariés d'entrer dans une situation de demandeur d'emploi. Toutes les entreprises de la branche auraient l'obligation d'adresser leurs offres d'emplois à la bourse d'emploi mise en place. Ces offres d'emplois seraient consultables sur internet pour faciliter les mobilités choisies par le salarié. La branche devrait négocier les modalités selon lesquelles s'opéreraient les mobilités interentreprises (maintien de rémunération, de l'ancienneté, aide au déménagement, etc.) et les conditions de transférabilité des droits attachés au salarié (compte épargne temps, formation, etc.) d'une entreprise à l'autre (dans la même branche) et d'une branche à l'autre (fonds de péréquation).

Prévoir des mesures en cas de licenciement suite à un reclassement

Le salarié qui fait l'objet d'un licenciement alors que son contrat a été transféré plusieurs fois dans le cadre de l'obligation de reclassement, bénéficierait :

- de l'indemnité de licenciement correspondant à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise avant son reclassement (la moitié de cette indemnité est versée par le fonds mutualisateur, l'autre moitié est assumée par les Assedic) ;
- de l'indemnité de licenciement acquise après ce reclassement, et versée par son entreprise actuelle.

Rebondir face à des ruptures



Sortir du chômage plus vite en étant mieux accompagné

Le statut du travailleur propose un accompagnement personnalisé spécifique des demandeurs d'emploi confrontés à un licenciement économique pour leur permettre de rebondir le plus rapidement possible.

A

ujourd'hui, les salariés licenciés pour raison économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés sont confrontés à des mesures de reclassement moins avantageuses que celles d'entreprises plus importantes. Aussi, ces salariés risquent-ils plus souvent de vivre des périodes de chômage plus longues. Pendant de telles périodes, les demandeurs d'emploi perdent parfois confiance en eux et peuvent entrer dans une spirale négative qui les éloigne de l'emploi. Voilà pourquoi le statut du travailleur prévoit un droit individuel au reclassement mobilisable le plus rapidement possible.

→ **Proposition n° 15**

Créer un droit individuel au reclassement pour ne pas traiter différemment un salarié de grande entreprise et un salarié de petite entreprise

T

outefois, la sécurisation des parcours professionnels que le statut du travailleur propose n'a de sens que si les salariés peuvent retrouver un poste. La flexisécurité au Danemark est à ce titre, un succès parce qu'elle a

été mise en place dans un pays qui offre des emplois. Mais en France, il en va autrement. Au niveau national ainsi que dans tous les bassins d'emploi, il est impératif que la région, en synergie avec l'État, développe une politique de soutien à l'emploi pour créer des activités industrielles ou de services porteuses d'emplois pérennes.

Relation contractuelle du salarié subissant un licenciement économique

Le statut du travailleur propose que le salarié qui accepte d'entrer dans une démarche de recherche active d'emploi passe un contrat avec une structure ou une organisation en charge de gérer le dispositif dont il va bénéficier. Dans ce dispositif, le salarié conserverait le montant de sa rémunération pendant 12 mois.

Rebondir face à des ruptures

→ Proposition n° 16

Donner la possibilité au salarié licencié de passer un contrat de reclassement rapide avec une structure chargée de lui retrouver du travail

U

ne prime de reclassement rapide lui serait allouée s'il retrouve un emploi avant la fin de la période de son droit au reclassement. Cette prime correspondrait à la moitié de la somme qu'aurait versée cette structure s'il n'avait pas trouvé un emploi avant l'expiration du délai imparti. Plus le salarié retrouvera un emploi rapidement, plus son indemnité sera importante.



→ Proposition n° 17

Lier le montant de la prime de reclassement à la rapidité avec laquelle le salarié retrouve un emploi

D

e même, plus la structure régionale s'assurera de la qualité de l'accompagnement, plus elle économisera sur ce qu'elle aurait dû verser.

Un accompagnement personnalisé

Le statut du travailleur prévoit qu'un dispositif d'aide au reclassement serait assuré en cas de licenciement. Ce dispositif comprendrait un entretien professionnel et un accompagnement personnalisé proposé au salarié pour lui permettre de trouver un emploi le plus rapidement possible. Cet accompagnement consisterait à lui proposer des mesures de placement, d'insertion, de formation et d'aide à la recherche d'emploi ainsi qu'éventuellement, si nécessaire, un soutien psychologique.

Quel serait le financement du dispositif de reclassement du statut du travailleur ?

Le financement de la rémunération et de l'accompagnement du salarié serait assuré par :

- l'entreprise, pour la somme correspondant à un préavis de 2 mois ;
 - par le salarié qui renoncerait au paiement de son indemnité compensatrice de préavis ;
 - par l'entreprise et l'ASSEDIC pour la période excédant celle du préavis.
- En cas de liquidation de l'entreprise, la part patronale et salariale incombant à l'entreprise serait prise en

charge par les AGS (Assurance Garantie des Salaires). Dans le cas où la personne en recherche d'emploi aurait besoin d'une formation plus longue que la durée du lien contractuel, la période excédant les 12 mois serait co-financée par les ASSEDIC et les fonds de la formation professionnelle continue. La sortie du dispositif et la fin de l'accompagnement personnalisé s'effectueraient au moment où la personne concernée bénéficierait d'un emploi durable.



→ Proposition n° 18

Faire accompagner le demandeur d'emploi par un professionnel référent qui pourrait demander l'aide de différents professionnels en fonction des besoins spécifiques de la personne

C

et accompagnement serait réalisé par un professionnel référent qui pourrait faire appel à différents professionnels en fonction des besoins spécifiques du demandeur d'emploi.

La qualité de l'accompagnement personnalisé permettrait de déboucher sur un retour à l'emploi durable en adéquation avec l'offre d'emploi du bassin de vie, sans obligation d'accepter un emploi ne répondant pas aux aspirations de la personne. Toutefois, en cas de plusieurs refus non justifiés, la situation du demandeur d'emploi serait examinée par une commission paritaire.

→ Proposition n° 19

Faire examiner par une commission paritaire, une succession de refus non justifiés d'emplois

L

e dispositif d'aide au reclassement du statut du travailleur s'appuie sur une logique de bassin de vie, afin qu'il soit adapté au lieu d'habitation du salarié en recherche d'emploi.

La gestion administrative et financière et le suivi du reclassement

Le dispositif de reclassement serait suivi par une instance paritaire élargie aux représentants de l'ANPE, la DDEFP, la collectivité locale et du comité de bassin d'emploi lorsqu'il existe. Les comités de bassin d'emploi semblent très intéressants du fait de leur composition (rassemblement des différents acteurs en charge de l'emploi) et de leurs connaissances du potentiel social et économique. Tous ces acteurs en travaillant en synergie pourraient participer à la dynamique du dispositif :

- en mutualisant les ressources en emploi,
- se mobilisant pour la création de nouveaux emplois,
- en favorisant avec l'aide de la région, l'émergence de secteurs d'activité porteurs d'emplois à forte valeur ajoutée,
- en encourageant la mise en place de groupements d'employeurs.

→ Proposition n° 20

Créer un accompagnement spécifique pour les demandeurs d'emploi en région sinistrée

À

cet échelon géographique, des restructurations industrielles importantes, un taux de chômage supérieur à la moyenne, rendent très difficile le reclassement.

Rebondir face à des ruptures

Un accompagnement personnalisé spécifique des demandeurs d'emploi en région sinistrée

Le statut du travailleur propose un accompagnement personnalisé spécifique de l'ensemble des

demandeurs d'emploi vivant dans un bassin d'emploi, un département ou une région sinistrés.

→ Proposition n° 21

Appuyer le dispositif de reclassement sur une logique de bassin de vie, afin de l'adapter au lieu d'habitation du salarié en recherche d'emploi

Le dispositif décrit ci-dessous concerne tous les salariés du bassin d'emploi sinistré en recherche d'emploi et qui en font la demande, à savoir les salariés licenciés, les salariés en fins de contrat à durée déterminée ainsi que les intérimaires.

Une structure régionale mutualiserait les fonds alloués à la gestion et à la rémunération des salariés concernés. Cette structure instaurerait une relation contractuelle avec les salariés concernés. La contrepartie de cette contractualisation est un engagement de la personne en recherche d'emploi à entrer dans le processus d'accompagnement personnalisé.

Le dispositif d'accompagnement de la personne serait construit suivant la même logique que celle adoptée pour les licenciés économiques de tous les bassins d'emploi, notamment par un accompagnement personnalisé par une personne référente. Cependant, ce dispositif serait plus long, notamment pour répondre aux nombreux besoins de reconversion. Ce dispositif d'aide au reclassement concernerait tous les sala-

Passer un contrat avec le salarié en recherche d'emploi dans un bassin sinistré

Le statut du travailleur prévoit qu'une structure régionale instaurerait une relation contractuelle avec les demandeurs d'emploi en région sinistrée pendant 18 mois.

Ces salariés bénéficieraient du maintien de leur rémunération pendant ce délai de 18 mois. Aucune condition d'ancienneté ne serait exigée pour qu'un salarié puisse bénéficier de ce dispositif.

Le financement du maintien de la rémunération de la personne et des dépenses liées au reclassement serait assuré :

- par l'entreprise par le biais du versement du

préavis à la structure régionale qui prendrait en charge le salarié et par le biais du versement d'une participation correspondant aux coûts moyens de reclassement observés ;

- par le salarié (qui renoncerait au paiement de son indemnité compensatrice de préavis) ;
- par l'ASSEDIC ;
- par l'État, la région, notamment au travers de l'activation du FNE ;
- par l'Europe (activation du FSE).

En cas de liquidation de l'entreprise, la part patronale et salariale incombant à l'entreprise serait prise en charge par l'Assurance Garantie des Salaires.



riés en recherche d'emploi d'un bassin d'emploi. Il s'appuierait sur une logique de bassin de vie, afin que ce dispositif soit adapté au lieu d'habitation du salarié en recherche d'emploi.

Lorsque la personne en recherche d'emploi a besoin d'une formation plus longue que la durée du lien contractuel, la période excédant les 18 mois serait co-financée par les ASSEDIC et les fonds de la formation professionnelle continue. La sortie du dispositif et la fin de l'accompagnement personnalisé s'effectueraient au moment où la personne concernée bénéficierait d'un emploi durable. Toutefois, cet accompagnement pourrait être maintenu, à la demande du bénéficiaire, dans les premiers mois de son nouvel emploi.

Gestion administrative et financière et suivi du dispositif

Le financement des rémunérations et des dépen-

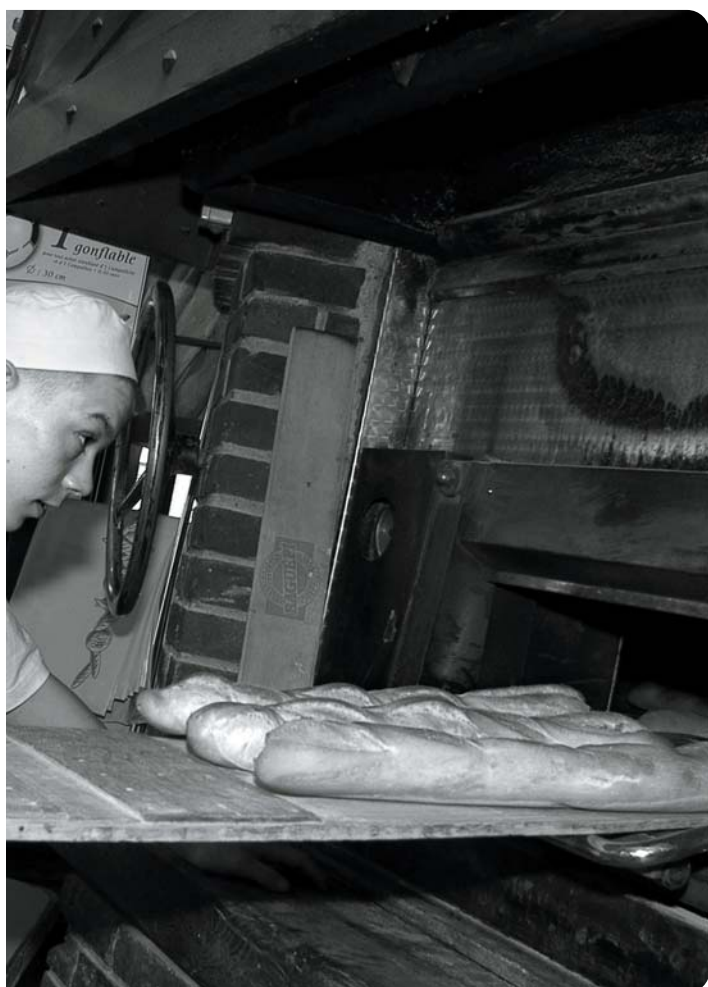
ses liées au reclassement des personnes concernées serait réalisé sur des fonds mutualisés dans une structure régionale. Plus coûteux, le dispositif ferait appel à la mobilisation de l'ensemble des financement locaux et nationaux prévus à cet effet. L'administration de cette structure régionale serait assurée par un conseil d'administration régional. Les partenaires sociaux (salariés et patronat) seraient représentés au sein de ce conseil d'administration.

→ Proposition n° 22

Faire financer les rémunérations et les dépenses de reclassement des salariés par des fonds mutualisés dans une structure régionale

Les partenaires sociaux disposeraient d'un pouvoir de décision au même titre que les représentants de l'ASSEDIC, du bassin d'emploi, du département, de la région. Les élus locaux seraient représentés dans cette structure. En effet, ils disposent de pouvoirs de décision qu'ils peuvent utiliser pour proposer des solutions adaptées aux spécificités de la région et du bassin d'emploi, pour également participer à la ré-industrialisation d'une région.

En parallèle avec une politique nationale contracyclique ayant pour finalité d'empêcher un chômage de masse, la région, le département et le comité de bassin d'emploi développeraient une politique de soutien à l'emploi. Les élus et les différents acteurs locaux se mobiliseraient pour la création de nouveaux emplois, notamment en favorisant l'émergence de secteurs d'activité porteurs d'emplois à forte valeur ajoutée. La région et les comités de bassin d'emploi encourageraient et faciliteraient la mise en place de groupements d'employeurs. Des aides, notamment fiscales, seraient accordées à ces groupements d'employeurs qui recrutent dans des emplois durables des salariés en recherche d'emploi.



Sécuriser son parcours professionnel



Concilier sa vie personnelle et familiale avec son travail

Dans le contexte actuel où prime la recherche de gains de productivité et de rendement, les conditions de travail rendent souvent difficile une bonne conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

Les horaires, la charge et la pression exercées sur le lieu de travail pèsent sur l'équilibre des temps de vie : l'augmentation de l'amplitude horaire, celle du nombre d'heures supplémentaires, les plages de travail décalées, l'annualisation conduisant parfois à des semaines très chargées, sont autant de contraintes difficiles à vivre pour les salariés.

Les frontières entre le temps consacré au travail et le temps personnel et familial ont tendance à s'effacer. Cette imbrication des temps de vie expose les personnes à des pressions très fortes. Soumis de plus en plus souvent à une obligation de résultat, le salarié se trouve contraint d'utiliser une partie de son temps libre pour continuer son travail. Le salarié est alors souvent écartelé entre ses obligations professionnelles et son souhait de préserver son temps personnel.

Ces évolutions sont préjudiciables à l'équilibre des temps de vie et peuvent retentir sur la vie de famille ou la vie personnelle. Le statut du travailleur prévoit des mesures pour faciliter la conciliation des différents temps de vie au quotidien d'une part, et tout au long de la vie d'autre part.

Le statut du travailleur aménage le temps de travail au quotidien

Pour faciliter la conciliation des différents temps de vie au quotidien, le statut du travailleur prévoit

un meilleur aménagement des horaires de travail par des accords négociés au sein des entreprises, une meilleure gestion des délais de prévenance et des astreintes, afin que le temps libre soit réellement préservé et que les personnes puissent mieux prévoir l'organisation de leur temps de vie, un meilleur encadrement législatif du temps partiel afin que celui-ci soit réellement choisi, qu'il s'accompagne d'une bonne organisation des plages horaires, de l'étude des charges de travail, d'un rallongement des délais de prévenance et d'un accès effectif à la formation professionnelle.

Le statut du travailleur aménage les différents temps de vie

Au cours de leur vie professionnelle, les personnes peuvent être amenées à bénéficier de congés (par exemple : congé de maternité) ou à solliciter d'autres congés en fonction de leurs besoins personnels et familiaux ou de leurs aspirations et convictions profondes (congé de paternité, congé parental, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, congé de création d'entreprise, congé de solidarité internationale).

Sécuriser son parcours professionnel

→ Proposition n° 23

Rendre possible la prise de congés sans que cela ait des conséquences préjudiciables pour la personne

A

ctuellement, ces prises de congé entraînent une suspension du contrat de travail qui fragilise la situation de la personne bénéficiaire. Le statut du travailleur a pour objectif de rendre possible la prise de ces congés sans que ceux-ci conduisent à des conséquences préjudiciables pour la personne.

Le statut du travailleur améliore la situation des salariés qui prennent un congé maternité ou paternité.

Le statut du travailleur prévoit qu'une salariée en congé maternité ne perde pas des avantages auxquels elle aurait eu droit éventuellement, si elle avait été présente (exemple : augmentation individuelle de salaire, prime de 13^e mois au prorata, etc.).

→ Proposition n° 24

Donner accès au congé maternité sans faire perdre des avantages auxquels la personne aurait eu droit éventuellement, si elle avait été présente

L

e statut du travailleur instaure la possibilité pour la salariée qui n'a pu solder ses congés avant la fin de la période de clôture, du fait d'un congé maternité, de choisir soit de les reporter, soit de percevoir une indemnité compensatrice.

→ Proposition n° 25

Instaurer la possibilité pour la salariée qui n'a pu solder ses congés avant la fin de la période de clôture, du fait d'un congé maternité, de choisir soit de les reporter, soit de percevoir une indemnité compensatrice

L

e statut du travailleur prévoit aussi de rendre effectif le droit des pères à prendre leur congé de paternité, ce qui incitera les hommes à s'impliquer davantage dans la vie familiale.

→ Proposition n° 26

Maintenir la rémunération du salarié pendant le congé de paternité, avec un financement complémentaire de la branche famille

L

e statut du travailleur améliore les conditions de prise du congé parental d'éducation. Il étend la période de prise de congé parental avec le bénéfice de l'allocation qui l'accompagne, afin que les parents puissent bénéficier de ce droit de manière fractionnée jusqu'aux 16 ans de l'enfant.

→ Proposition n° 27

Proposer un congé parental fractionné jusqu'aux 16 ans de l'enfant

L

e statut du travailleur généralise les négociations de branches et/ou d'entreprises afin de tendre vers la neutralisation des conséquences financières de la prise de ce congé. Il prévoit que l'on prenne en compte 100 % de la durée du congé parental d'éducation pour la détermination des avanta-



ges liés à l'ancienneté. Il allonge la durée de financement de ce congé pour le premier enfant, à l'instar de ce qui existe à partir du deuxième enfant.

→ Proposition n° 28

Prévoir le remplacement du salarié en congé sabbatique ou en congé de solidarité par un chômeur

Le statut du travailleur vise à faciliter la prise d'un congé sabbatique, d'un congé de solidarité internationale en prévoyant le remplacement du salarié qui suspend provisoirement son contrat par un chômeur qui sera payé par l'employeur, tandis que l'ASSEDIC prendra en charge le salarié parti en congé.

Ce dispositif, qui permet aux personnes qui le souhaitent de se mettre par exemple au service d'une cause humanitaire ou de prendre un congé pour convenance personnelle est aussi un moyen de permettre la réinsertion d'une personne au chômage.

→ Proposition n° 29

Allonger la durée de financement du congé parental pour le premier enfant

Allonger la durée de financement du congé parental pour le premier enfant

Le statut du travailleur veut allonger la durée de financement du congé parental pour le premier enfant, à l'instar de ce qui existe à partir du deuxième enfant.

Le statut du travailleur demande un assouplissement des conditions d'activité antérieures requises pour bénéficier de la prestation afférente au congé

parental.

Le statut du travailleur demande de négocier un accord national interprofessionnel ou de généraliser les négociations de branches et/ou d'entreprises donnant la possibilité aux salariés de cotiser volontairement aux régimes de retraite complémentaire pendant la période de congé parental.

Participer à la construction d'une société
qui a foi en son avenir



Défendre une nouvelle conception du travail

Avec le statut du travailleur, c'est une nouvelle conception du travail que veut défendre la CFTC. Cette conception s'inscrit directement dans les principes qui ont toujours guidé son action : reconnaître la valeur de chaque personne et favoriser son épanouissement dans ses activités professionnelles et personnelles.

La participation des salariés dans l'entreprise est un axe fondamental du statut du travailleur. "Mettre la personne au centre de l'entreprise pour que les salariés soient reconnus comme acteurs et partenaires et qu'ils soient équitablement associés aux résultats de leur entreprise" est un objectif réaffirmé clairement par la CFTC lors de son congrès de Toulouse, en novembre 2002. Cette volonté de participation s'inscrit dans la conception humaniste de notre syndicalisme basée sur le respect de tous les partenaires et la certitude que seul un dialogue constructif permet d'avancer. La participation est un enjeu essentiel dans un contexte où priment les aspects financiers.

Elle prend aussi tout son sens dans les débats actuels pour une meilleure gouvernance d'entreprise. Une bonne gouvernance d'entreprise devrait prendre en compte l'ensemble des relations que l'entreprise entretient avec ses différents partenaires. Dans le cadre du statut du travailleur, elle valoriserait le rôle de ceux qui sont au cœur même de l'activité de l'entreprise : les salariés. En effet, comment mettre en place une stratégie d'entreprise à long terme, une telle stratégie étant un gage de développement durable, sans s'appuyer sur l'expérience et les propositions des salariés, etc. Associer les salariés à la défi-

nition des orientations stratégiques de l'entreprise et reconnaître la valeur de leur travail, tels sont les objectifs du statut du travailleur.

Le statut du travailleur fait vivre la participation

Le statut du travailleur a pour objet de permettre, par l'intermédiaire d'une information et d'une participation des salariés, l'expression de la responsabilité de chaque personne à la vie de son entreprise. Il développe une vision globale et effective de la participation. Les axes d'une réforme pour faire de l'entreprise une véritable communauté humaine sont déclinés sous trois aspects complémentaires :

- les salariés participent à l'orientation et au contrôle de la stratégie de leur entreprise,
- ils sont associés à l'organisation du travail et à la définition des conditions de travail, à tous les niveaux de l'entreprise,
- ils bénéficient d'une reconnaissance par l'entreprise de leur contribution à l'expansion de l'entreprise sous forme de droit de participation aux résultats financiers ou aux performances de l'entreprise.

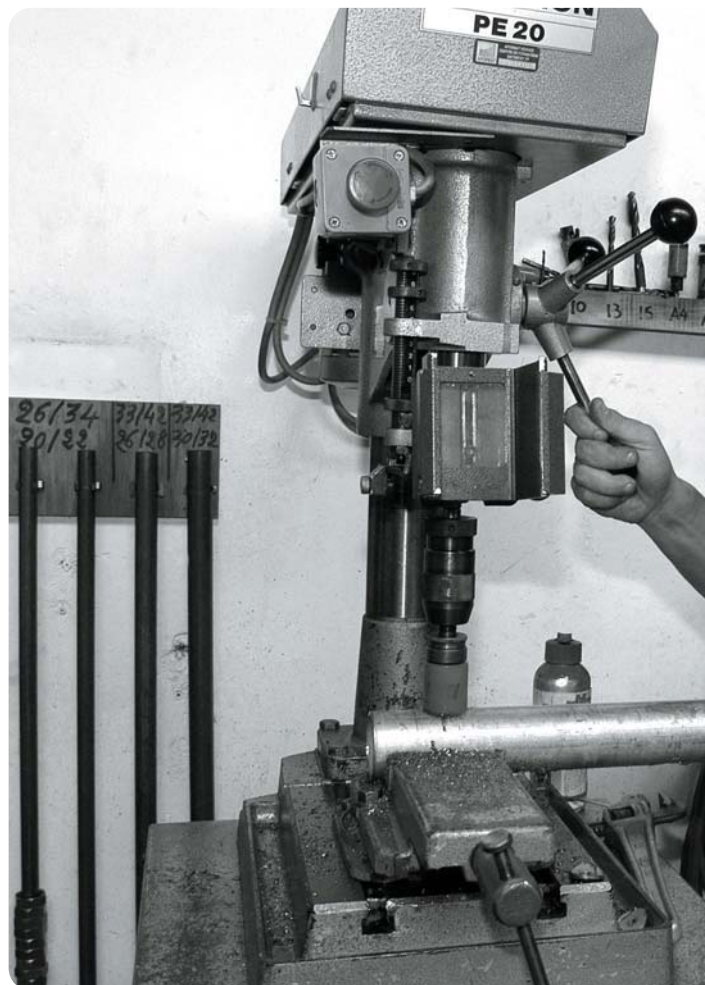
Le statut du travailleur propose une réelle participation du salarié au sein d'une gouvernance d'entreprise renouvelée. Actuellement, une mauvaise répartition des

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

pouvoirs entre les acteurs et une domination des actionnaires privilégient le rendement à court terme. La recherche prioritaire du maximum de compétitivité conduit à des contradictions destructurantes sur le plan social et préjudiciables à la performance des entreprises. Avec la concurrence croissante et l'ouverture des marchés, on assiste à des transformations profondes des modes de production et de gestion. Il faut produire de plus en plus vite et adapter en permanence les biens et services aux demandes des clients.

Soumission aux exigences du capital

En demandant des rendements élevés, les actionnaires soumettent l'entreprise aux exigences du capital. Il en résulte une déconnexion entre la logique de production et la logique de rendement. Cette priorité donnée aux actionnaires conduit à prendre insuffisamment en compte les intérêts des autres partenaires de l'entreprise qu'ils soient salariés, fournisseurs, sous-traitants ou qu'il s'agisse de l'environnement local. Le mode de gouvernement de l'entreprise s'en trouve alors profondément déséquilibré. L'impact négatif d'un tel comportement peut avoir des conséquences considérables en matière écono-



mique, sociale et environnementale.

L'emploi salarié se segmente, s'externalise, se précarise. L'entreprise moderne développe de nombreux paradoxes de gestion qui retentissent sur les salariés et sur la bonne santé des entreprises et de l'économie toute entière :

- une gestion des salariés de plus en plus individualisée, en matière de contrat et de rémunération, s'oppose à la performance du travail collectif résultant d'un travail en équipe ou en réseaux ;
- un développement du travail précaire, avec pour corollaire un turn-over excessif de personnel insuffisamment formé, contredit les exigences de qualité et d'efficacité ;
- des modes d'organisation en flux tendus aboutissant à une parcellisation du travail sont en contradiction avec l'objectif d'autonomie prôné par les entreprises ;
- une parcellisation des formes d'emploi et une spécialisation de plus en plus poussée perturbent

Pour une autre voie

Le statut du travailleur propose une autre voie :

celle d'un mode de gouvernement d'entreprise qui intègre une réelle participation des salariés.

Le statut du travailleur réaffirme le rôle créateur du travail. Ceci implique que les conditions de travail favorisent le respect de la dignité humaine et permettent à l'homme de s'épanouir. L'objectif n'est pas de contrecar-

rer ou de freiner les évolutions nécessaires des entreprises, ni de les empêcher de se développer sur un marché devenu mondial. L'objectif de la participation est de reconnaître les salariés comme des partenaires à part entière dans l'entreprise. Si l'apport en capital est nécessaire à toute entreprise, il ne doit pas conduire à négliger la valeur du travail.



l'efficacité collective et la solidarité fonctionnelle ;

- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est souvent délaissée au profit du court terme, alors que l'enrichissement d'une entreprise dépend de la capacité des salariés à savoir répondre de façon pertinente aux évolutions du marché et de l'environnement. D'ailleurs, un certain nombre d'échecs de restructurations d'entreprises résulte d'une répartition des emplois qui ne tient pas suffisamment compte des aptitudes et des compétences des salariés à reclasser ;
- une flexibilité à outrance conduit à une fissuration du corps social de l'entreprise, alors qu'une forte implication et une responsabilisation sont demandées aux salariés.

Ces paradoxes ont des effets fortement négatifs. Ils conduisent à déconsidérer la valeur du travail dans l'entreprise (le travail n'est plus un apport de richesse, mais est considéré comme un coût qu'il faut réduire au maximum). Ils remettent en cause le

développement pérenne de l'entreprise.

À trop vouloir comprimer le coût du travail, c'est la qualité même de la production et l'avenir des entreprises qui risquent fort d'être remis en cause. Tous les partenaires de l'entreprise, y compris les actionnaires seraient alors perdants.

Il n'y a pas incompatibilité, bien au contraire, entre la recherche du développement de l'entreprise et la prise en compte des intérêts des salariés. Cependant la conciliation de ces objectifs nécessite une autre approche fondée sur le dialogue social et la participation.

C'est cette optique que la CFTC défend dans le statut du travailleur : "Le facteur humain et la vision partagée par les membres des équipes font de plus en plus la performance. L'avenir des entreprises doit passer par la pleine participation des salariés, par l'entreprise participative."

Le statut du travailleur veut développer un mode de gouvernement d'entreprise qui prenne davantage en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs qui participent à la vie et à la bonne santé de l'entreprise.

→ Proposition n° 30

Développer un mode de gouvernement d'entreprise qui prenne davantage en compte les intérêts de l'ensemble des acteurs qui participent à la vie et à la bonne santé de l'entreprise.

D

ans le statut du travailleur, la reconnaissance de la valeur du travail est au cœur de cette nouvelle gouvernance. Elle implique que les salariés soient reconnus comme acteurs et partenaires à part entière dans l'entreprise.

Le statut du travailleur instaure de nouvelles relations et de nouvelles méthodes de gestion et de management dans l'entreprise.

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

Ces nouvelles relations et méthodes de gestion nécessitent :

- de trouver un meilleur équilibre entre les aspects financiers, souvent dictés par une nécessité de rendement à court terme et le développement durable de l'entreprise qui suppose de prendre en compte les aspects sociaux et l'avenir à long terme de l'entreprise ;
- de créer de véritables structures de dialogue, permettant aux dirigeants d'élaborer la stratégie de l'entreprise en tenant compte des intérêts des différentes parties prenantes et des avis des salariés. Il est donc essentiel d'octroyer de réels moyens aux salariés afin qu'ils puissent participer de manière constructive aux prises de décisions.



→ Proposition n° 31

Instaurer une plus grande transparence dans la gestion des entreprises

Le statut du travailleur demande une plus grande transparence dans la gestion des entreprises. Suite à différents scandales financiers touchant de grandes entreprises et révélant l'opacité de leur gestion, des lois récentes (loi sur les nouvelles régulations économiques du 15 mai 2001 et la loi sur la sécurité financière du 1^{er} août 2003) ont érigé de nouvelles règles en vue d'améliorer le fonctionnement des conseils d'administration, d'assurer une plus grande indépendance des administrateurs, de donner plus d'informations aux actionnaires et d'établir des procédures de contrôle interne.

Toutefois, il serait important, après quelques années de mise en œuvre de ces nouvelles lois, de réaliser une évaluation. Le statut du travailleur préconise que le parlement confie à une commission parlementaire le soin d'évaluer ces lois et éventuellement de proposer un nouveau projet de loi et/ou une méthode de suivi pérenne.

En tout état de cause, une véritable gouvernance ne deviendra efficace qu'avec la participation des salariés, au moment où se prennent les décisions importantes pour leur avenir.



→ Proposition n° 32

Faire publier par les entreprises de plus de 300 salariés des données sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité

P

our le statut du travailleur, l'entreprise a une triple finalité :

- une finalité économique car elle doit réaliser des objectifs de production de biens ou de services ;
- une finalité humaine et sociale, les conditions d'emploi et de travail dans l'entreprise devant permettre aux salariés de gagner leur vie, de s'épa-

nour et d'exercer des responsabilités, d'être de véritables acteurs ;

- un respect de l'environnement, les conditions de production ne devant pas obérer la capacité des générations futures à répondre à leurs besoins.

La responsabilité sociale de l'entreprise implique donc :

- le respect des droits sociaux fondamentaux sur les différents continents, dans les filiales et chez les sous-traitants, notamment le respect des normes fondamentales de l'OIT concernant l'interdiction du travail des enfants, la liberté et la pluralité syndicale, etc. ;
- la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés, le droit au reclassement en cas de restructuration dans les secteurs en évolution rapide ;
- la création d'emplois externes par le soutien au développement local ;
- le recyclage des produits usagés, les économies d'énergie, une activité non polluante (bruit, chaleur, déchets...).

Le nécessaire développement de la responsabilité sociale des entreprises

Les entreprises, notamment les plus grandes, développent de plus en plus d'outils pour mettre en avant leur action en matière de responsabilité sociale et environnementale. En outre, la loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, impose aux entreprises cotées de publier dans leur rapport de gestion des données sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité. Mais, la communication sur ces thèmes ne doit pas répondre au seul phénomène de mode, ni être seulement un moyen de marketing pour les entreprises.

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

→ **Proposition n° 33**

Consulter le comité d'entreprise avant la parution du rapport d'activité sur les conséquences sociales et environnementales de l'entreprise pour inclure son avis dans le document

Le statut du travailleur, pour contrôler la façon dont les entreprises assument leur responsabilité sociale, demande qu'elles soient dans l'obligation :

- de publier des données sur les conséquences sociales et environnementales de leur activité ; ceci ne concernant pas uniquement les entreprises cotées mais toutes les entreprises cotées ou non, de plus de 300 salariés ;
- d'intégrer, dans l'élaboration et la transmission de leurs données, l'ensemble de leurs filiales ;
- de négocier, avec les partenaires sociaux, la prise en compte d'indicateurs précis en adéquation avec les spécificités de leur secteur ;
- de consulter leur comité d'entreprise avant la parution de leur rapport d'activité et d'inclure l'avis du comité d'entreprise au rapport.

Le statut du travailleur demande que la responsabilité sociale des entreprises soit prise en compte dans le choix des placements financiers. Il s'agit d'inciter les entreprises à améliorer leur comportement dans le domaine social et environnemental.

A côté de critères de rendements purement financiers, le statut du travailleur demande que soient introduits des critères sociaux et environnementaux. L'action du Comité intersyndical de l'épargne salariale, qui sélectionne des produits de placement favorisant les entreprises socialement responsables, l'emploi et les entreprises solidaires, est une démarche innovante qui doit être développée.



→ **Proposition n° 34**

Faire participer les salariés aux orientations stratégiques de leur entreprise

La richesse d'une entreprise résulte de sa capacité à savoir organiser ou laisser se développer des coopérations entre les acteurs. Il est donc important que l'entreprise ne prenne pas ses décisions en référence aux seuls intérêts financiers des apporteurs de capitaux, mais qu'elle permette la participation des salariés en utilisant leurs avis, leurs compétences et le fruit de leur expérience dans l'entreprise. Une telle gestion permet de donner toute sa place à la dimension économique et sociale de l'entreprise, alors qu'une politique principalement financière ne pourra répondre qu'à des objectifs de court terme.

De plus, la complexité croissante des entreprises



rend de plus en plus difficile la définition de stratégies cohérentes entre elles et répondant à l'ensemble des contraintes de l'environnement interne et externe. Il est donc indispensable que la direction s'appuie sur la capacité des salariés à participer à l'orientation des décisions.

Ceci nécessite leur présence dans les instances d'élaboration des stratégies d'entreprises. En effet, la présence de représentants des salariés dans ces instances apporte un regard concret sur la vie de l'entreprise et ses perspectives. Ce point de vue enrichit les débats et apporte aux autres administrateurs souvent éloignés de l'entreprise une connaissance de la réalité du terrain et des aspects sociaux qui constitue un élément important du potentiel de développement de l'entreprise. Cette participation est un moyen pour les salariés de faire valoir la prise en compte de leurs intérêts. Or, aujourd'hui, la mise en place d'une représentation des salariés dans les organes de gestion est perçue par les directions d'entreprise comme une amputation de leur pouvoir. À ce titre, une telle représentation rencontre une forte résistance.

La participation des salariés, au travers d'un dialogue social constructif, permet des coopérations qui contribuent, par la prise en compte d'éléments variés, aux prises de décision les mieux adaptées.

Afin d'améliorer la performance de la gouvernance des entreprises, le statut du travailleur prévoit une représentation des salariés, avec voix délibérative dans les organes de gestion.

Les salariés sont représentés dans les organes de gestion des entreprises, à côté de la représentation des actionnaires.

Les salariés sont au cœur de l'activité de l'entreprise. Ils sont associés aux décisions qui engagent l'avenir de leur entreprise, l'expérience qu'ils vivent au quotidien éclaire les choix à prendre.

→ Proposition n° 35

Généraliser, pour les sociétés de capitaux les plus importantes, à commencer par les sociétés cotées, la structure Directoire/Conseil de surveillance.



Le statut du travailleur prévoit :

- la généralisation, pour les sociétés de capitaux les plus importantes, à commencer par les sociétés cotées, de la structure Directoire/Conseil de surveillance. Cette formule assure la nécessaire distinction entre la fonction de direction d'une part, celle d'orientation et de contrôle de la politique de gestion d'autre part ;
- la représentation des salariés, avec voix délibérative au sein des conseils de surveillance de ces sociétés, à raison d'un tiers des membres de ces conseils.

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

→ Proposition n° 36

Donner aux représentants des salariés des grandes entreprises une voie délibérative au sein du conseil de surveillance

C

es dispositions doivent s'étendre progressivement à l'ensemble des grandes entreprises.

Représentation des salariés actionnaires

Le statut du travailleur développe la représentation des salariés actionnaires.

Un certain nombre d'entreprises, et tout particulièrement les plus grandes, proposent à leurs salariés de détenir des actions de leur entreprise. L'actionnariat, favorisé au moment des privatisations, profite également du développement de l'épargne salariale. Une part relativement importante de cette épargne est ainsi placée en actions de l'entreprise.

Cependant, la détention d'actions par les salariés s'accompagne encore trop rarement de leur représentation dans les organes de gestion.

Or, on ne peut demander aux salariés d'investir en actions de leur entreprise, sans leur donner en retour les moyens d'exprimer leur avis sur la marche de l'entreprise. Ils ont leur mot à dire sur l'avenir de leur entreprise qui les concerne à double titre, en tant que salariés et en tant que détenteurs d'actions de l'entreprise.



→ Proposition n° 37

Développer la représentation des salariés actionnaires dans les organes de gestion

Le statut du travailleur prévoit que soit effectivement développée la représentation des salariés actionnaires dans les organes de gestion. Cette représentation doit compléter une représentation des salariés en tant que tels.



→ Proposition n° 38

Développer la participation des salariés à l'organisation du travail

Le statut du travailleur développe par ailleurs une saine participation à l'organisation du travail et à la définition des conditions de travail, à tous les niveaux de l'entreprise. Consulter les représentants des salariés est une étape fondamentale pour les associer à la vie de l'entreprise. Dans la pratique, les consultations du CE restent souvent formelles voire partielles, sans permettre réellement une prise en compte de l'avis des représentants des salariés. Le rôle du comité d'entreprise tel qu'il est prévu par la loi, est loin d'avoir pénétré en profondeur les habitudes et pratiques dans l'entreprise.

Le statut du travailleur considère qu'il est fondamental de mieux exploiter les pouvoirs du CE.

Il faut permettre aux salariés d'exprimer leur avis sur des décisions qui ont un impact important sur les conditions de travail et d'emploi. Il ne s'agit pas de mettre les représentants des salariés devant le fait accompli, cette consultation doit donc se faire suffisamment tôt pour leur permettre d'étudier les questions abordées et éventuellement d'élaborer des propositions. Le comité d'entreprise doit remplir complètement son rôle économique sans pour autant être doté de pouvoir de cogestion.

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

→ **Proposition n° 39**

Renforcer le droit des salariés et de leurs élus à être informés régulièrement sur la situation et les évolutions de leur entreprise pour peser à temps sur les processus de décision

Par ailleurs, pour que les élus du comité disposent des connaissances nécessaires pour exploiter les données transmises, le statut du travailleur prévoit qu'une formation supplémentaire soit réalisée par l'entreprise sur la façon dont sont élaborés les documents de l'entreprise et sur leurs spécificités.

Le statut du travailleur exige qu'au minimum, les dispositions du code du travail, concernant la consultation des élus des comités d'entreprise, soient respectées en toutes circonstances. Le statut du travailleur prévoit que soit renforcé ce droit des salariés et de leurs élus à être informés régulièrement sur la situation et les évolutions de leur entreprise pour peser à temps sur les processus de décision. Le statut du travailleur développe l'usage des outils existants pour permettre une meilleure intervention du CE.

Concernant les documents transmis tels que le bilan social, le statut du travailleur prévoit que les données chiffrées soient accompagnées de précisions sur la définition des indicateurs et sur la façon dont les données sont constituées.

→ **Proposition n° 41**

Enrichir le rapport annuel unique de certains indicateurs du bilan social, dans les entreprises de 50 à 300 salariés

→ **Proposition n° 42**

Prévoir une formation supplémentaire réalisée par l'entreprise sur la façon dont sont élaborés les documents de l'entreprise et sur leurs spécificités.

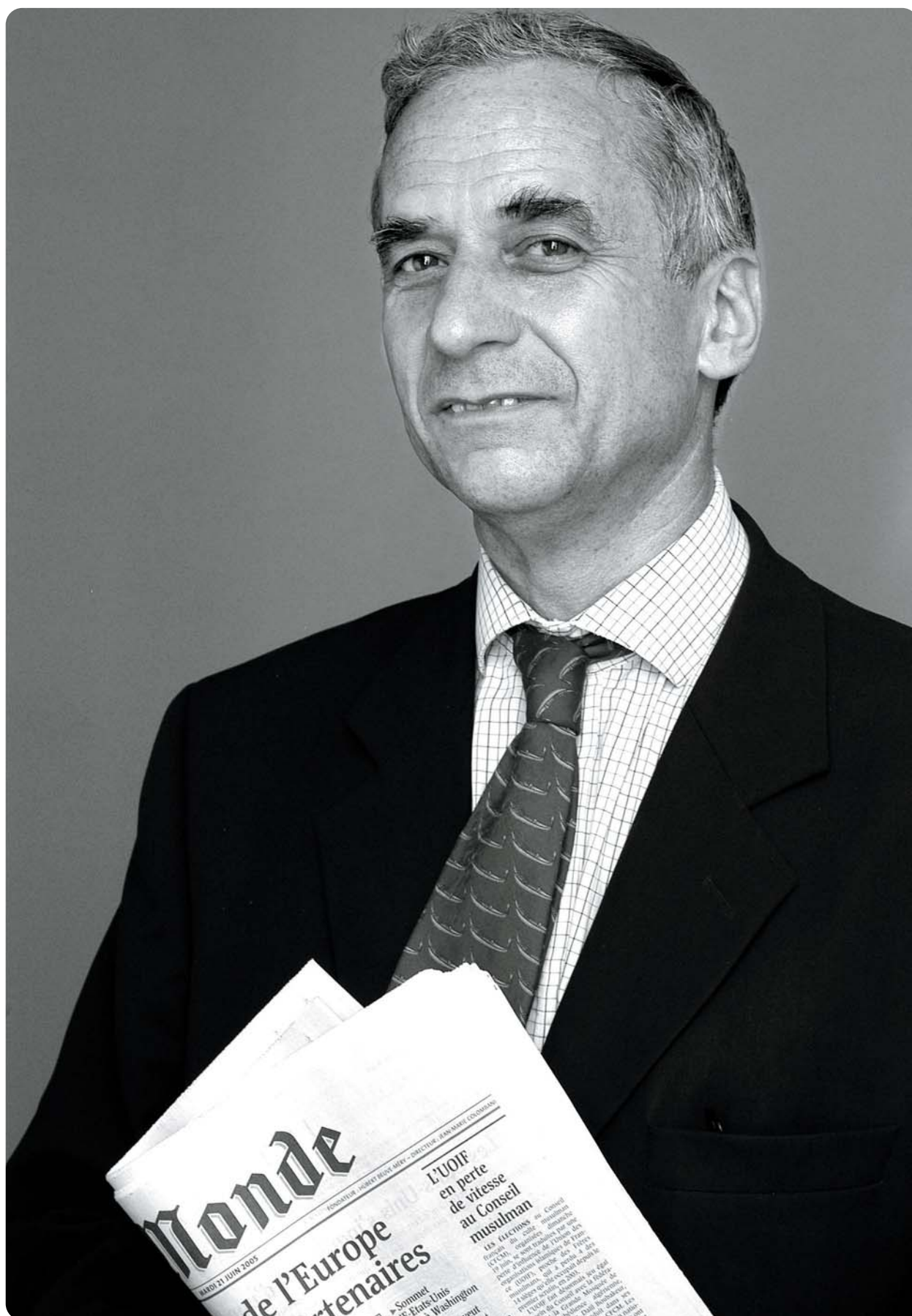
Le statut du travailleur prévoit une mesure intermédiaire avant le déclenchement du droit d'alerte.

→ **Proposition n° 40**

Accompagner les données chiffrées délivrées au comité d'entreprise de précisions sur la définition des indicateurs et sur la façon dont les données sont constituées

Lorsque la majorité des élus du comité d'entreprise donne un avis négatif sur un projet important de l'entreprise et que le dirigeant maintient en l'état son projet, les élus du CE peuvent informer le dirigeant qu'ils vont lui demander de répondre à des questions précises motivant sa prise de décision et à des propositions alternatives proposées par les élus. Tant que le dirigeant n'a pas apporté de réponse, la décision ne peut être mise en œuvre par l'employeur. Le dirigeant dispose d'une semaine pour répondre. Si à l'issue de cette procédure, les élus du comité d'entreprise considèrent que la décision du dirigeant risque de mettre en danger l'entreprise, les élus déclenchent un droit d'alerte classique.

En outre, compte tenu des évolutions économiques et sociales rapides, la pertinence des indicateurs serait questionnée tous les cinq ans. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le rapport annuel unique serait enrichi de certains indicateurs du bilan social.



Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

→ Proposition n° 43

Lorsque la majorité des élus du comité d'entreprise donne un avis négatif sur un projet important de l'entreprise et que le dirigeant maintient en l'état son projet, les élus du CE peuvent informer le dirigeant qu'ils vont lui demander de répondre à des questions précises motivant sa prise de décision et à des propositions alternatives proposées par les élus. Tant que le dirigeant n'a pas apporté de réponse, la décision ne peut être mise en œuvre par l'employeur

E

n cas de nécessité, les élus des CE utilisent toutes les dispositions du code du travail, notamment le droit d'alerte et le recours aux experts, lorsque les informations transmises sont soit confuses, soit difficilement lisibles du fait de leur complexité, ou qu'ils jugent que l'entreprise est en danger, cela afin d'être en capacité de faire valoir les droits des salariés.

→ Proposition n° 44

Donner la possibilité aux élus des CE d'utiliser toutes les dispositions du code du travail, notamment le droit d'alerte et le recours aux experts, lorsque les informations transmises sont soit confuses, soit difficilement lisibles du fait de leur complexité, cela afin d'être en capacité de faire valoir les droits des salariés

Le statut du travailleur préconise un développement équitable de l'épargne salariale.

R

econnaître aux salariés une participation aux performances de leur entreprise est l'un des moyens mis en œuvre pour favoriser leur meilleure association. L'épargne



salariale ne concerne encore qu'un nombre trop limité de salariés. Les bénéficiaires de ces dispositifs restent essentiellement concentrés dans les plus grandes entreprises. L'épargne salariale n'existe donc encore que très rarement dans les petites entreprises.

→ Proposition n° 45

Développer l'épargne salariale suivant le respect des principes fondamentaux qui inspirent les dispositifs actuels

L

e statut du travailleur vise au développement de l'épargne salariale dans le respect des principes fondamentaux qui inspirent ces dispositifs.

Les salariés contribuent directement aux résultats et aux améliorations de productivité, ils ont un droit indiscutable à percevoir une part de ces résultats. L'épargne salariale est aussi un facteur de dynamisme pour les entreprises. Celles qui pratiquent



l'intéressement et la participation aux résultats sont souvent plus dynamiques et performantes. Quand les salariés sont associés non seulement aux efforts de productivité mais aussi aux bénéfices résultant de ces améliorations, ils sont incités à s'intéresser davantage à la marche de leur entreprise et à développer des initiatives. Le statut du travailleur prévoit d'étendre l'obligation de la participation aux résultats et d'améliorer la formule de calcul.

→ Proposition n° 46

Étendre l'obligation de la participation aux résultats à toutes les entreprises et améliorer sa formule de calcul

L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier d'une participation aux résultats quand l'entreprise est bénéficiaire, le statut du travailleur prévoit donc une suppression du seuil d'effectifs requis pour rendre obligatoire la participation aux résultats.

Concernant la formule de calcul de la participation aux résultats, le statut du travailleur prévoit de supprimer le coefficient 1/2 inclus dans cette formule. En effet, celui-ci n'a plus de justification et revient à diviser par deux la participation aux résultats attribuée aux salariés.

Le statut du travailleur préconise des modalités d'abondement qui favorisent les possibilités d'épargne du maximum de salariés.

Pour les salariés ayant de faibles rémunérations, les possibilités de mettre leur intéressement dans un plan d'épargne d'entreprise ou d'y faire des versements volontaires restent dans les faits très limitées. Le statut du travailleur préconise donc des systèmes d'abondement (versements complémentaires de l'entreprise) favorisant la petite épargne. Il est favorable à la généralisation des modalités retenues actuellement par certaines entreprises : avec un taux d'abondement plus important pour les versements des salariés, jusqu'à un certain montant de ces versements, puis à taux dégressifs.

→ Proposition n° 47

Prévoir des systèmes d'abondement dans le PEE (versements complémentaires de l'entreprise) favorisant la petite épargne, pour les salariés à faibles revenus

Le statut du travailleur encourage la négociation de plans d'épargne interentreprises (PEI) qui permet un développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises. Ces plans d'épargne doivent venir en complément de la mise en place de l'intéressement et de la participation aux résultats, ils offrent ainsi aux salariés un moyen de placer les primes obtenues par ces dispositifs.

Participer à la construction d'une société qui a foi en son avenir

→ **Proposition n° 48**

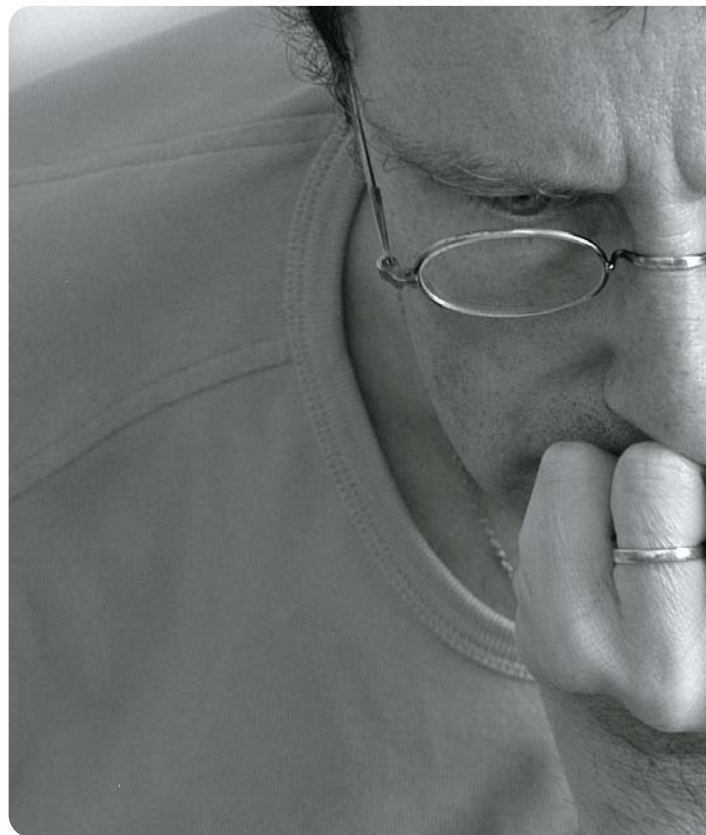
Le statut du travailleur généralise l'obligation d'un accord pour tous les dispositifs d'épargne salariale y compris le plan d'épargne d'entreprise

La participation aux résultats, l'intéressement, le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) doivent être mis en place par accord. Il reste une exception injustifiée pour le plan d'épargne d'entreprise qui peut être soit octroyé unilatéralement par l'employeur, soit mis en place par accord. Le statut du travailleur demande que le plan d'épargne d'entreprise soit obligatoirement mis en place par accord.

→ **Proposition n° 49**

Prévoir qu'un accord d'intéressement devra être précédé d'un accord de salaire signé dans les trois dernières années ou de la garantie d'application dans l'entreprise d'un accord de salaire conclu dans le cadre d'une convention collective

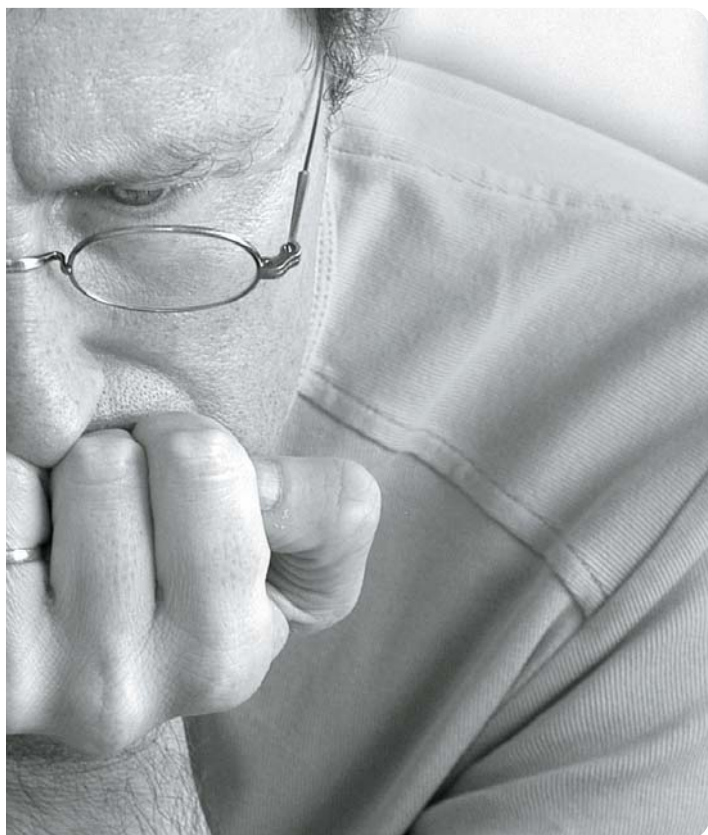
Le statut du travailleur défend la non substitution des dispositifs d'épargne salariale à la politique salariale. Le caractère aléatoire des primes d'intéressement, de participation aux résultats ou de l'abondement constitue



une distinction fondamentale avec le salaire déterminé par contrat avec le salarié. Par ailleurs, ces primes et abondements exonérés d'une bonne partie de charges sociales ne sont pas intégrés pour le calcul des droits des salariés en cas de chômage et pour la retraite. Le principe de non-substitution *stricto sensu* est clairement inscrit dans les textes législatifs, en ce qui concerne l'intéressement et désormais également l'abondement.

Mais, un certain nombre de pratiques d'entreprises laissent à penser que la mise en place de dispositifs d'intéressement d'une part, et d'abondement dans les plans d'épargne d'autre part, est, dans certains cas, le corollaire d'une modération des évolutions salariales.

Pour éviter des dérives, tout particulièrement en ce qui concerne l'intéressement, le statut du travailleur prévoit, avant la conclusion d'un accord d'intéressement, le préalable d'un accord de salaire signé depuis moins de trois ans ou la garantie de l'application dans l'entreprise d'un accord de salaire conclu dans le cadre d'une convention collective.



→ Proposition n° 50

Arrêter de saupoudrer les diverses aides notamment celles accordées aux entreprises sous forme de réduction non conditionnée de charges, évaluer l'efficacité de l'ensemble des aides pour décider de leur maintien ou de leur arrêt

Le financement du statut du travailleur résulte principalement d'une réallocation des ressources.

Il suppose donc :

- un arrêt du saupoudrage des diverses aides notamment celles accordées aux entreprises sous forme de réduction non conditionnée de charges ;
- une évaluation de l'ensemble des aides accordées ;
- un maintien ou un arrêt de ces aides en fonction de leur efficacité ;
- l'octroi d'aides nouvelles conditionnées au développement de l'emploi.

En conclusion

Les conditions de réussite du statut du travailleur

Quelle que soit la qualité des réformes proposées par le statut du travailleur, leur portée sera conditionnée à l'engagement du gouvernement dans une politique active de l'emploi. Pour la CFTC, cela passe nécessairement par une politique industrielle qui donne toute sa place à l'innovation et à la recherche fondamentale. En effet, ce dont a besoin la France de demain, c'est d'une croissance porteuse d'emplois. En aucun cas, le statut du travailleur n'a pour finalité de proposer un traitement social de la précarité. Sa finalité est de permettre à chaque personne de construire un avenir pour lui, ses proches et la société toute entière.

