

SPÉCIAL

Repères

COURRIER

CONFÉDÉRAL

L'urgence sociale : des éléments pour débatte, agir et construire le progrès social

N° 33.

Nouvelle formule

Repères CGT

Courrier confédéral.
Bulletin d'information du
Bureau confédéral

Directeur de la publication :
Alain Obadia
CP N° 1830 D 73
263 rue de Paris,
93516 Montreuil cedex
prix 3,60 Fr

SOMMAIRE

Dossier spécial

Ce numéro exceptionnel
constitue un argumentaire
pour la mobilisation et
l'action à laquelle le CCN
de la CGT invite les salariés
du pays _____ **2 à 16**

Partout avec dynamisme débattre, agir pour construire ensemble le progrès social

**Michelle
Commergnat
Secrétaire
de la CGT**

Réuni les 5 et 6 mai 1993, le Comité Confédéral National propose de donner un véritable coup d'élan à l'action et vite. Tout le justifie.

Alors que les luttes de tous ces derniers mois et les élections législatives ont été porteuses de cette volonté grandissante de vivre autrement, de travailler autrement, de pouvoir vivre décemment.

Alors que nous vivons un siècle qui pourrait répondre à ces aspirations, le gouvernement annonce des mesures qui vont totalement à l'encontre.

Balladur aurait dit "mesures impopulaires", elles sont insupportables.

Elles sont une baisse assurée du pouvoir d'achat. Elles sont une dégradation de vie des salariés. Elles nous engagent vers plus d'inégalités, d'injustice, d'exclusion, vers une détérioration sociale et du coup vers de nouvelles dégradations économiques, alors que tout réclame plus d'emplois, de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail, une protection sociale renouvelée, améliorée.

Sous prétexte des difficultés du pays, la note tombe sur les salariés, les chômeurs, les retraités.

Oui, la situation est grave, mais elle ne relève pas, nous le savons, de la fatalité. C'est le résultat de choix politiques, c'est le résultat de toutes les politiques de droite.

Et NON, les salariés n'ont rien à voir dans cette responsabilité, ils ont déjà durement payés.

Est-ce que les dispositions sont de nature à sortir de la logique qui a conduit à la dégradation d'aujourd'hui ? Non !

Nous sommes bien en présence d'une volonté de recomposition durable et en profondeur de la société avec des dispositions dites d'urgence mais qui, au fond, engagent sur des dispositions plus structurelles, plus importantes.

Faire du neuf, c'est inverser cette spirale, c'est placer la réponse aux besoins au centre du développement social et économique.

Faire du neuf, c'est répondre aux aspirations des gens.

Oui, il faut des emplois et des emplois stables, des salaires décents, des qualifications reconnues, de réelles formations, de bonnes conditions de travail, une bonne protection sociale.

C'est possible, parce que des moyens existent et c'est nécessaire pour les salariés, pour le pays.

Tout confirme bien que l'issue à la crise passe par la satisfaction des besoins sociaux.

L'exigence et la riposte sont, dans un même mouvement, absolument indispensable.

L'heure est à aider à ce que partout, immédiatement, se développe l'action, de façon plus conséquente et dans le processus déjà engagé, et des initiatives d'actions déjà décidées.

- Alors partout débat avec les syndiqués, avec les salariés pour décider avec eux de leurs revendications et des initiatives à prendre pour faire prévaloir leurs exigences et riposter contre les mesures qu'on voudrait leur imposer.

- D'autant plus vite que les mesures du Gouvernement

viendront en débat à L'Assemblée Nationale les 25 et 26 Mai.

- Cela appelle à l'esprit d'initiatives partout sans attendre les uns et les autres.

- Et, dans ce processus pour donner de l'élan à toutes les initiatives, porter plus loin l'action et lui donner une plus grande raisonance.

NOUS PROPOSONS DE FAIRE DU 27 MAI, UNE GRANDE JOURNEE NATIONALE D'INITIATIVES DE GREVES ET DE MANIFESTATIONS.

Entendons-nous bien, elle sera d'autant plus importante qu'elle sera bien conçue dans le processus que nous avons engagé, pas une fin en soi, pas comme un coup de clairon, mais comme un temps fort de convergences.

Elle sera d'autant plus importante qu'elle s'appuiera sur des débats et décisions qui prennent corps dans les entreprises à partir des préoccupations des salariés.

Elle sera d'autant plus importante que nous saurons partir des diversités, cadres, ingénieurs, techniciens, retraités, précaires, privés

d'emploi, jeunes, femmes, immigrés, etc.

Bref, elle sera d'autant plus importante qu'elle sera imprégnée de toute notre démarche.


Et c'est dans ce même mouvement que nous donnerons des prolongements à la bataille pour Manufrance, meilleur garant pour un résultat positif le 2 Juin.

Dans toutes ces initiatives, nous aurons, bien entendu, à poser en grand la question de la syndicalisation.

Dans ce dossier, vous allez trouver :

- un certain nombre d'éléments qui s'ajoutent à tous ceux que vous avez déjà eu (matériel confédéral, VO, PEUPLE, VIE NOUVELLE, OPTIONS, etc).

Des affichettes vous seront envoyées prochainement.

Afin que nous puissions mieux vous informer et bien voir la cohérence des diverses initiatives, faites-nous parvenir vos informations (FAX : 48.41.81.68 ou 49.88.18.57). 

RENOUER AVEC LE PLEIN EMPLOI!

Des aspirations, des besoins

Aujourd'hui, femmes et hommes veulent être reconnus et s'épanouir à travers leur activité professionnelle, elles et ils veulent intervenir dans le procès du travail, trouver un déroulement de carrière, maîtriser leur vie, leur vie professionnelle, leur avenir.

Il y a un immense besoin d'emplois stables à temps plein, pour répondre à l'attente :

- des jeunes sortant du système scolaire qui veulent mettre leur compétence en oeuvre.
- des travailleurs privés d'emploi pour leur permettre de se réinsérer durablement dans la vie professionnelle.
- de toutes celles et tous ceux qui vivent dans l'insécurité, ne peuvent faire de projets à long terme parce que la précarité de l'emploi, l'emploi à temps partiel ce sont aussi des salaires réduits et précaires... la précarité de la vie.

Dans notre société en pleine évolution avec les avancées scientifiques et techniques de nouveaux besoins se font jour exigeant le développement de nouvelles activités tant industrielles que de services aux entreprises et aux particuliers.

Elles (elles sont près de la moitié du salariat) et ils veulent pouvoir assurer dans de bonnes conditions vie familiale et vie professionnelle.

Cela suppose le développement de services publics, prenant en compte la réalité d'aujourd'hui.

Les travailleurs privés d'emploi veulent disposer de moyens, financiers et autres (formation...), pour vivre dans la dignité et retrouver un emploi correspondant à leur qualification.

LA RÉALITÉ

- Le chômage total et partiel se développe sur fond de casse industrielle et de développement de la précarité. En mars 1993, plus de 3 millions de chômeurs recensés officiellement (plus de 4 millions selon les chiffres de la CGT) - Il touche de plus en plus les salariés les plus qualifiés

- Le secteur tertiaire ne crée plus d'emploi.

- La précarité et la flexibilité des emplois et du travail ne cessent de se développer (70 % des embauches se font sous contrat précaire) avec pour conséquence :

- l'insécurité et la précarité de la vie des salariés
- des problèmes de qualité des productions et des services
- l'augmentation des dépenses de santé directement liée au travail (accidents, maladies, prise de médicaments..)

Ainsi l'intérim :

- en 1990 : 7 milliers de contrats d'intérim ont été conclus. La durée moyenne d'une mission est de deux semaines. Il se renforce pour les emplois les moins qualifiés, chez les jeunes (surtout les

18.21 ans) et les travailleurs étrangers.

- * L'UNEDIC est dans une situation financière dramatique et les chômeurs de plus en plus mal indemnisés.

- le chiffre des allocataires ne cesse d'augmenter :

- 2 856 000 en mars 1993, alors que le nombre d'emplois donc de cotisants a diminué de 150 000 (- 1,1 %) en 1992)

- * Dans les entreprises, partout on vit en sous effectif permanent avec une augmentation importante de la charge de travail, le développement des heures supplémentaires et des problèmes de dysfonctionnement.

- * Les mesures de traitement social du chômage ont été et sont utilisées par le patronat pour développer encore plus la précarité et la flexibilité.

DES PROPOSITIONS POUR L'ACTION

- Utiliser les richesses créées autrement :

- relèvement sélectif de l'impôt sur les sociétés.
- pénalisation des opérations spéculatives.

- Diminution du temps

de travail à 35 heures sans perte de salaire et sans charge de travail supplémentaire

- Droit à la retraite à 55 ans pour toutes celles et ceux ayant 37 ans 1/2 de cotisations ou ayant eu un travail pénible.

- Développer la formation sur le temps de travail pour répondre aux besoins de qualification (10 % du temps de travail)

- SMIC à 7 500 francs et revalorisation des salaires pour développer la consommation.

- création d'activités nouvelles de production et de services pour répondre aux besoins de l'industrie et de la population.

- Pénaliser les entreprises qui licencient en les faisant contribuer au financement de l'UNEDIC :

- sur contribution de trois mois de salaire pour tout licenciement économique ou disciplinaire d'où économie (moins de licenciements) et financement nouveaux 17 milliards de francs
- sur contribution (5%) pour recours abusif au travail précaire 2,5 milliards

- Mise en place de règles uniques d'indemnisation

- 75 % du salaire d'activité
- garantie minima :

80 % du SMIC brut

- Crédit d'urgence pour permettre à l'UNEDIC de faire face à ses obligations immédiates et de payer sans retard les allocations aux travailleurs privés d'emploi.

■ A L'ENTREPRISE

Et si syndiqués et salariés on chiffrait tous ensemble, service par service, atelier par atelier, le besoin en emploi ?

- combien d'embauches nécessaires - pour, tout simplement, "faire face", travailler correctement en assurant la qualité de la production ou du service

- pour compenser les heures supplémentaires

- pour compenser la réduction du temps de travail à 35 heures sans perte de salaires et sans charge de travail supplémentaire

- pour permettre à toutes et tous, sans exclusion, de se former sur le temps de travail et de le maîtriser pour être efficace.

- quel développement de l'entreprise, quelles activités nouvelles répondant à ces besoins ?

- quelle utilisation des

richesses créées à l'entreprise ?

Et si on faisait exprimer les besoins,

- en transport collectif pour se rendre dans de meilleures conditions au travail
- en services publics, par exemple pour accueillir les jeunes enfants et permettre à toutes et tous de mener de front vie familiale et professionnelle
- en logement sociaux

Et si avec l'UL on organisait l'action commune avec les chômeurs ?

■ DES ARGUMENTS

* Le traitement social du chômage, les 'emplois aidés' (par allègement de la fiscalité ou des charges sociales) ça ne développe pas l'emploi :

nombre de personnes concernées par des mesures d'aide

1982 : 271 000
1992 : 2 230 000,
+ 722 %

nombre de travailleurs privés d'emploi (CGT)

1982 : 2 600 000
1992 : 4 500 000,
+ 75 %

- Le travail à temps partiel ça n'est pas bon pour l'emploi, ni pour les hommes et les femmes.

De 1985 à 1992 :

- le pourcentage de femmes (de 25 à 49 ans) travaillant à temps partiel est passé de 21,8 % à 24,5 %

- le taux de chômage des femmes (de 25 à 49 ans) est passé de 9,6 à 11,7 %

- La course à la productivité contre les hommes ce n'est pas bon pour l'emploi.

De 1980 à 1990, la productivité a progressé de 43 % . Dans la même période l'emploi industriel a chuté de 100 000 par an

- La productivité était en France supérieure de

- + 4 % par rapport à celle de l'Allemagne

- + 10 % par rapport à celle des USA

- + 25 % par rapport à de la Grande Bretagne

- + 30 % par rapport à celle du Japon

- La moitié des profits réalisés sur une année va aux placements financiers

- En 1992, pour la 1ère fois, les profits ont été supérieurs aux investissements, de près de 11 %.

Les sociétés ont dégagé une capacité de financement de 71 milliards de francs.

Et si on les utilisait pour développer l'emploi.

T RAVAILLER AUTREMENT

Aller dans le sens du progrès social !

Travailler moins et moins longtemps, travailler mieux et autrement, avoir un emploi stable, un salaire décent qui prend en compte sa qualification, son savoir-faire, son expérience, pouvoir prétendre à un déroulement de carrière, à des formations qualifiantes, bref, choisir de vivre dans son travail, choisir la vie.

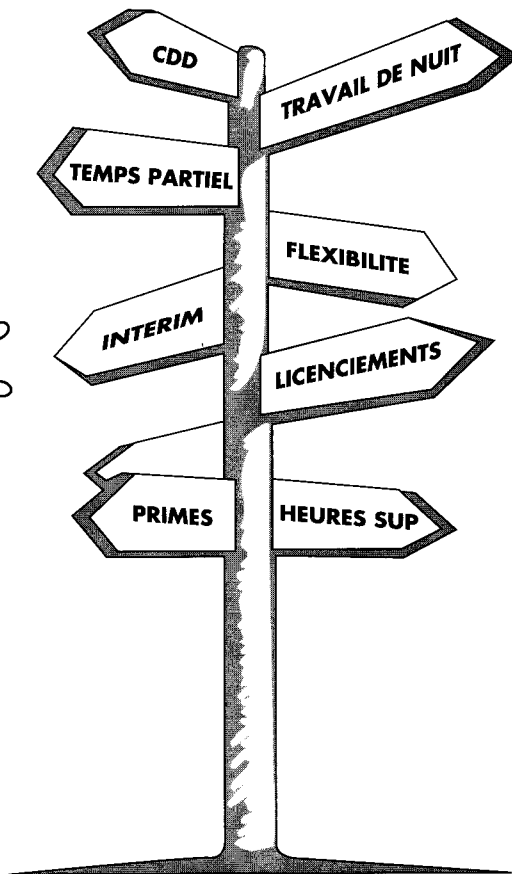
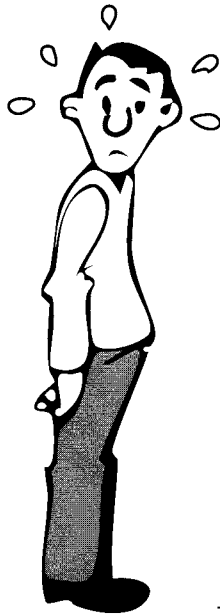
OUI ! c'est bien cela qui est à l'ordre du jour.

Un besoin, des aspirations, que son travail soit synonyme d'émancipation et de progrès social.

Des luttes, des actions révélatrices d'autant de volonté, affirmant que changer le travail, plus qu'une nécessité, est un besoin incontournable, appelant une toute autre logique, celle de l'efficacité sociale et économique.

Le travail change, il change dans son contenu, son organisation, son rythme. Il change dans les rapports qu'il induit, c'est tout un processus qui est en mutation.

Les luttes nombreuses, la détermination des salariés, leurs succès impriment un autre contenu à cette transformation en osmose avec les aspirations.



ATTENTIF AUX ASPIRATIONS DES SALARIÉS, LE PATRONAT LES DÉVOIE POUR LES MODELER EN REGARD DE SA STRATÉGIE, LES ADAPTER À SA CONCEPTION DE LA GESTION.

Ainsi, les salariés aspirent à travailler moins, à mieux gérer leur vie, à plus de temps libre. Le patronat répond : FLEXIBILITÉ ET C'EST :

- diminution du temps de travail avec perte de salaire,

- temps partiel,

- accélération des cadences, flux-tendus, - allongement de la semaine de travail (week-end, nuit, travail à domicile, etc.).

Ils aspirent à travailler autrement. Le patronat répond : RENTABILITÉ ET C'EST :

- développement du travail posté, - par cycles (3 X 8, 4 X 10, etc.), - développement des CDD, intérimaires, saisonniers, - augmentation des heures supplémentaires.

Ils aspirent à travailler mieux, à maîtriser leur travail. Le patronat répond : INTÉGRATION ET C'EST :

- dévoiement des contenus de formation,
- casse de l'emploi, baisse des effectifs,
- management participatif.

Ils aspirent à de bonnes conditions de travail. Le patronat répond : ÉCONOMIE ET C'EST :

- diminution des dépenses consacrées à la sécurité,
- augmentation des accidents du travail,
- stress galopant

Ils aspirent à un déroulement de carrière. Le patronat répond : COMPÉTITION ET C'EST :

- intéressement,
- prime de mérite,
- annualisation du salaire,
- et le SMIC sur la sellette.

ALORS OUI ! Travailler autrement : UNE RÉALITÉ INCONTOURNABLE.

Mais travailler autrement, comment, pour qui, dans quel but ?

Travailler autrement : UNE DES ASPIRATIONS FORTES.

Que cela suppose-t-il pour nous en termes de propositions pour

enrichir le débat et construire avec les salariés les revendications ?

Travailler autrement : UNE EXIGENCE DE NOTRE TEMPS.

Quelles convergences à faire grandir, quelles diversités à prendre en compte, comment rassembler et mobiliser le plus largement possible les salariés pour changer le travail, pour une autre finalité du travail ?

LES SALARIÉS ONT DES ASPIRATIONS, LA CGT A DES PROPOSITIONS QUI SE NOURRISSENT DE TOUTES LES EXIGENCES PORTÉES PAR LES LUTTES.

OUI, LA DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL,

la CGT propose : 35 heures sans perte de salaire et sans augmentation de la charge de travail.

C'EST BON POUR :

- l'emploi,
- donc la protection sociale,
- donc les conditions de travail.

OUI, TRAVAILLER AUTREMENT,

la CGT propose : augmentation des effectifs;

C'EST BON POUR :

- l'emploi,
- donc la sécurité du travail,
- donc des productions, des services qualifiés,
- donc un meilleur service aux usagers.

OUI, TRAVAILLER MIEUX,

la CGT propose : limitation du travail posté, réduction du travail en équipe.

C'EST BON POUR :

- l'emploi,
- donc combattre le stress,
- donc réduire les accidents du travail.

OUI, VIVRE BIEN SON TRAVAIL,

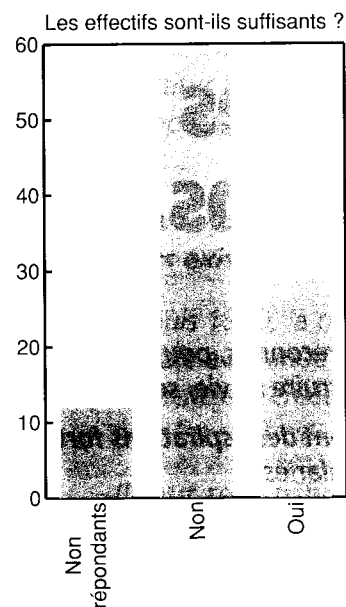
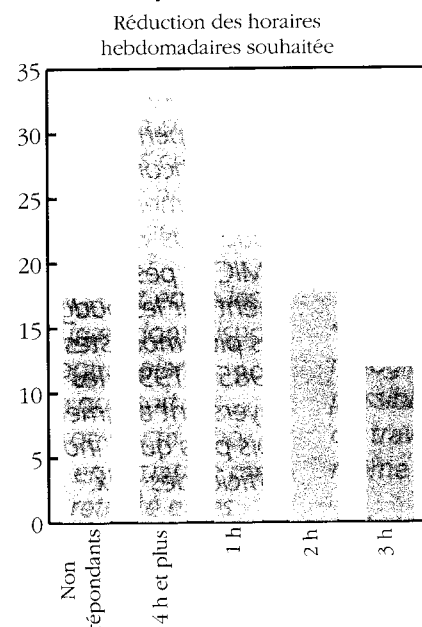
la CGT propose : interdiction du travail de nuit, deux jours de repos consécutifs.

C'EST BON POUR :

- l'emploi,
- donc vivre mieux sa vie, avoir du temps libre pour soi et les autres.

Autant de propositions plurielles qui se conjuguent les unes avec les autres pour un seul objectif, celui du bien-être pour bien vivre sa vie.

Ci-dessous, deux résultats de l'enquête "Bien être au travail"



A VOIR DES SALAIRES DÉCENTS, RECONNAITRE LES QUALIFICA- TIONS

Vivre dans des condi- tions nor- males de son temps.

*Etre reconnu, pouvoir évoluer,
construire sa vie, ses projets.*

*Ce sont des aspirations fortes pour tous
les salariés*

PEUT ON VIVRE AINSI EN 1993 ?

En 1993, il est normal que tous puissent bénéficier des évolutions scientifiques et techniques pour satisfaire les besoins de la vie, de santé, de formation, de loisirs, de logement, etc., Ce n'est pas le cas !

les minima garantis dévalorisés

- SMIC net : 4.711 francs net,
- RMI : 2.253 francs pour 1 personne, 3.379 francs pour 1 couple.
- minimum vieillesse : 3.130 F.
- 54% de la population craignent de tomber dans la pauvreté (sondage SOFRES "La Croix").

Pour tous, les salaires sont en décalage avec les besoins, tels qu'ils s'expriment aujourd'hui.

- Les dépenses obligatoires, incompressibles, ont augmenté beaucoup plus vite que le SMIC et pèsent lourdement sur les budgets les plus modestes. De 1985 à 1990, les loyers ont augmenté 2 fois plus que l'indice officiel des prix.

- Il y a 9 millions de chèques sans provisions par an.

Les frais sont facturés à 200 F en moyenne. Cela représente 1, 8 milliard de ponction sur le pouvoir d'achat.

Pour tous, les qualifications ne sont pas reconnues :

- parmi les salariés payés au SMIC :
 - 19% ont plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (statistiques SES du Ministère du travail).
 - près de la moitié ont un CAP ou plus.
- pour toutes les catégories, les salaires sont écrasés. Dans le même temps les inégalités s'accroissent.

Salaires nets de cotisations (18%).

	Hommes	Femmes
Ouvriers	6.157	6.109
Employés	6.739	6.109
ETAM	8.775	7.875
Cadres	16.615	13.180

Les inégalités s'accroissent.

Toutes catégories confondues, le salaire moyen des femmes (8.968) est inférieur de 22% à celui des hommes (11.497).

De 1976 à 1986, le nombre des jeunes ayant un salaire supérieur au SMIC est tombé de 72,6% à 61% (Étude du CERC)

DES DEGATS ET DES RES- PONSABILITÉS

Les dégâts causés par les pertes de revenu et de pouvoir d'achat sont considérables pour les salariés, pour l'emploi, pour la protection sociale, pour l'économie.

Le mal vivre s'étend, les inégalités progressent, des secteurs entiers sont touchés par la chute de la consommation et cela se traduit par de nouvelles suppressions d'emplois.

Peut-on continuer à considérer le salaire comme un coût et non comme un moyen pour satisfaire les besoins et relancer les activités à travers la consommation ?

Depuis 10 ans, la part des richesses consacrée à la masse salariale recule, et pour quel résultat :

- la précarité s'étend,
- l'emploi se restreint,
- la croissance économique se bloque.

Dans le même temps, les profits, la spéculation ont fait un bond en avant considérable.

Depuis 10 ans, il y a blocage des salaires sur les prix, dévalorisation des salaires, réduction des effectifs, accroissement des cotisations supportées par les salariés et désengagement patronat.

Que nous propose le nouveau Gouvernement ? Encore plus d'austérité plein pot, imposée aux salariés :

- blocage des salaires des fonctionnaires,
- augmentation de la CSG,
- augmentation des tarifs publics, des transports, de l'essence
- limitation des droits à la santé et à la retraite.

FAIRE DU NEUF

Il y a besoin d'une mobilisation forte des salariés pour faire valoir leur droit de vivre, d'être reconnus.

Dans les entreprises, amplifions le débat parmi les salariés sur ce que devrait être leur salaire.

- Comment imposer une revalorisation du salaire de tous ?
- Comment affirmer collectivement, à partir des besoins de chacun, que "ça suffit ? Les richesses créées doivent aller aux hommes et non à la spéculation."
- Quel écart entre les ressources dont dispose chaque salarié, quelle que soit sa situation : actif, chômeur, en situation précaire, retraité et les besoins nécessaires pour vivre mieux ?
- Comment mettre en

débat les repères revendicatifs de la CGT avec le SMIC à 7.500 F correspondant au salaire du salarié sans qualification particulière ?

- Point d'appui pour la reconnaissance des qualifications et la reconquête des grilles,
- moyen pour lutter contre l'emploi précaire et la transformation en vrais emplois,
- point d'ancrage pour une juste indemnisation du chômage,
- référence pour le montant minimum d'une pension normale à 60 ans.
- Quel déroulement de carrière ? Quelle reconnaissance de la formation continue, de l'ancienneté, de l'expérience ?
- Quelle utilisation du salaire indirect pour la santé, la sécurité, la famille, la retraite, etc. ?

DES ARGUMENTS

• Développer une productivité du travail pour les hommes est la réponse à leurs besoins.

• La qualification des salariés s'élève,

• Les évolutions technologiques rendent possible une économie de travail pour une même production.

Cela justifie pleinement :

- la réduction du temps de travail, sans

perte de salaire et sans allongement des charges,

- la revalorisation des salaires,
- l'élargissement des besoins sociaux avec le développement de nouvelles activités productives et de service.

Halte à l'intox !

• un SMIC qui évolue dans des proportions déraisonnables ?

- le SMIC net a perdu, depuis 1985, près de 10% du pouvoir d'achat.

• des cotisations sociales patronales "himalayennes" ?

De 1984 à 1992 :

- la part du salarié a augmenté de + 20,5%,
- la part des employeurs a baissé de - 3,22%.

• Une masse salariale défavorable face aux autres pays ?

La France, selon l'Institut Eurostart, est comparable aux autres pays

Les moyens financiers existent !

Depuis 1980, la part sociale a diminué dans les richesses créées. (voir les chiffres)

Il faut redistribuer les richesses créées au profit des salariés.

INVESTIR DANS LA FORMATION

"Alors que le développement des sciences et des technologies, l'urgente nécessité d'un travail social et économique plus efficace, changer le travail, posent avec force la question de la qualification des hommes et des femmes dans notre pays et celle de la formation professionnelle.

Que proposent le gouvernement et le patronat ?

De mettre en place une filière de formation élitiste où le patronat aura la maîtrise :

- du contenu des formations,
- de objectifs,
- des diplômes,
- des flux de jeunes en formation.

La formation professionnelle publique devenant alors une voie de relégation pour les jeunes en difficulté et c'est toute la trame de l'accord qui vient d'être signé par l'UIMM.

L'objectif du patronat étant de former en "flux tendu" en fonction de ses besoins et donc du marché du travail sans prospective".

LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS.

Les salariés aspirent à vivre autrement leurs rapports au travail. Épanouissement, autonomie, responsabilité, sont des besoins plus ou moins clairement exprimés mais réels.

Reconnaissance de leurs capacités d'interventions, possibilité de mettre pleinement en oeuvre leurs savoirs et savoirs-faire, en un mot leur qualification ne sont-elles pas des exigences qui sont en train d'émerger avec force ?

Nécessité d'une formation initiale de qualité permettant les adaptations ultérieures aux évolutions des métiers, formation continue, valorisante, utile et qualifiante deviennent des aspirations sociales pour le plus grand nombre.

D'autant que le niveau de formation reste encore une garantie pour une meilleure insertion dans l'emploi.

La nécessité d'une élévation globale du niveau de qualification de chacun, n'est-elle

pas un gage d'efficacité sociale et économique ?

La réalité est autre :

En matière de formation professionnelle initiale le patronat entend maîtriser celle-ci en développant l'apprentissage du CAP au diplôme d'ingénieur.

Au travers du développement de celui-ci, il veut maîtriser les contenus, les diplômes, le nombre de jeunes en formation.

Pour faire face aux besoins d'élévation du niveau de qualification, le patronat entend développer le cofinancement où le salarié participe au financement de sa formation, tout en refusant de reconnaître celle-ci dans le salaire.

C'est d'une autre politique de formation dont les salariés ont besoin.

PROPOSITIONS CGT POUR LE FINANCEMENT DU SYSTEME ÉDUCATIF

- Prélever 50 milliards de francs sur les dépenses de surarmement

• *Instaurer une contribution obligatoire des entreprises modulée, en fonction des politiques d'emploi et de formation de celles-ci*

50 % alimentant un fond national,

50 % alimentant des fonds régionaux.

Ces fonds doivent être contrôlés par des structures où la représentation des salariés, enseignants inclus, serait de 50 %

Les entreprises sont les principales bénéficiaires et utilisatrices des qualifications dispensées par l'ensemble du système éducatif.

• *Développer l'effort financier de l'État dans le cadre d'une programmation pluriannuelle.*

PROPOSITIONS POUR LA RÉNOVATION DU SYSTEME ÉDUCATIF ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE PUBLIQUE

Un gage de la réussite de la formation initiale est qu'elle débouche sur des emplois qualifiés où la qualification est reconnue dans le salaire.

Organiser la lutte contre l'échec scolaire, la marginalisation d'une partie de la jeunesse nécessite d'améliorer les conditions de vie des jeunes et de leur famille.

Les contenus de formation doivent valoriser la culture des jeunes considérés en difficulté parce que "différents".

L'école doit s'ouvrir sur son environnement social, culturel, économique. Le développement de l'alternance sous statut scolaire donne un sens concret à l'acquisition des connaissances théoriques. Mais sa maîtrise, son contrôle doivent appartenir à l'équipe éducative et aux instances représentatives de l'entreprise

Des coopérations nouvelles doivent s'établir entre établissements scolaires et entreprises pour ouvrir et développer des sections d'enseignements professionnels répondant aux besoins économiques et sociaux. Elles nécessitent la participation conjointes des organisations représentatives des salariés, des enseignants.

Des enseignants et des non enseignants bien formés, au traitement revalorisé, doivent être recrutés en nombre pour faire face aux obligations découlant d'un ensei-

gnement de qualité.

PROPOSITIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

- Le Comité d'Entreprise doit avoir un pouvoir décisionnel sur le contenu du plan de formation.
- 10 % du temps de travail, cumulable, pour chaque salarié, doit être consacré à la formation.
- La formation doit avoir lieu sur le temps de travail et être payée comme tel.
- Les nouvelles qualifications acquises par la formation doivent être reconnues dans les grilles de classifications et de salaire.

NOTRE DÉMARCHÉ DANS L'ENTREPRISE

Partir des besoins des salariés.

C'est à partir de ces besoins individuels et collectifs que la CGT doit construire une démarche revendicative où chaque salarié peut s'inscrire ; revendication débouchant sur un autre contenu pour le plan de formation, participant à l'élévation globale de la qualification de chacun et à la reconnaissance de celle-ci dans

la grille de classification.

Enseignement initial - des financements insuffisants

Dépense intérieure d'éducation au regard du PIB (France-Métropolitaine)
1975 : 6,5 %
1982 : 6,8 %
1991 : 6,7 %

Dépense d'éducation du Ministère de l'Éducation Nationale dans le budget de l'État.
1975 : 19,2 %
1980 : 18,5 %
1989 : 17,5 %
1991 : 17,9 %

Formation continue - Financement des entreprises (données 1991)

1991 : 39,2 milliards de francs soit 3,2 % de la masse salariale

Mais ralentissement de la progression des dépenses de formation

1990/1989 : + 7,3 %
1991/1990 : + 3,5 %

De profondes inégalités d'accès à la formation

Inégalités selon les branches professionnelles, la taille des entreprises, la région d'implantation, le sexe et la catégorie professionnelle. 2/3 des entreprises sont au minimum légal.

Si, 3 570 000 salariés ont suivi un stage de formation (plan de formation, congés indivi-

duels de formation, contrats en alternance) soit 38,9 % des salariés Seulement 32,4 % sont des femmes

Si, 53,1 % des techniciens, agents de maîtrise ont suivi un stage, 49,7 % des ingénieurs, cadres également,

Seulement, 13,8 % des ouvriers non qualifiés en ont suivi un.

Des formation de courte durée : 47 heures en moyenne pour les stages inclus dans les plans de formation

Pour des objectifs répondant exclusivement aux stratégies patronales :
- adaptation étroite au poste de travail
- intégration à "l'esprit d'entreprise"
- exclusion d'une partie des salariés

Aides de l'État pour le développement de l'apprentissage et de l'alternance sous statut scolaire.

Mise en place d'un nouveau crédit d'impôt pour les entreprises 750 F pour tout élève supplémentaire accueilli dans les entreprises de plus de 50 salariés.

1 050 F pour les entreprises de moins de 50 salariés
3 750 F pour tout apprenti supplémentaire dans les entreprises de plus de 50
5 250 F pour les entreprises de moins de 50

DÉVELOPPER LA PROTECTION SOCIALE ET MAINTENIR LA SOLIDARITÉ

Une sécurité sociale moderne et efficace

Quatre branches indissociables : *Maladie-Santé; Allocations Familiales ; Retraite-vieillesse ; Accidents du Travail-Maladies Professionnelles.*

La création d'un fonds de solidarité c'est l'éclatement et la rupture dans les principes fondamentaux de solidarité de la sécurité sociale.

La Sécurité sociale liée au statut salarié et partie intégrante de la rémunération traduit une conception d'universalité des droits et d'unicité de gestion qui a prouvé son efficacité.

La défendre et l'améliorer est une des conditions de l'amélioration des capacités du travail humain et du développement de l'économie.

Pour répondre aux besoins sociaux ressentis par les salariés au cours de leur existence (maladie-vieillesse-maternité-accidents-invalidité) la CGT propose pour :

- la retraite : le maintien et l'amélioration des droits à la retraite à taux plein avec possibilité de partir à 55 ans. Une revalorisation de 12 % des pensions. La prise en compte des problèmes de dépendance ;
- la santé, les AT/MP : une meilleure prise en charge des dépenses de santé, des hôpitaux publics de qualité, une véritable politique de prévention sanitaire, des accidents du travail et maladies au travail et en dehors ;
- la famille : obtenir rapidement les 1.000 francs d'AF par enfant pour la rentrée scolaire et la revalorisation des prestations, le retour de la cotisation patronale de 5,4 à 9 %.

DEFICITS SOCIAUX - OÙ SONT LES CAUSES ?

- Licenciements - précarité - chômage. 100.000 chômeurs, c'est moins 7 milliards pour la Sécu
- Baisse du pouvoir d'achat - pression sur les salaires 1 % = 8 milliards
- Allègements et exonérations pour le patronat : En 15 ans
- Exonérations :

Exclusion, pauvreté, précarité

En 1992 : 650 000 personnes ont touché le RMI pour un montant moyen de 1.850 francs.

La majorité sont des personnes seules, de moins de 35 ans, sans emploi, sans indemnité de chômage.

800.000 retraités et veuves ne touchent que le minimum vieillesse de 3.130 francs par mois.

	1977	1982	variation
Part salariale	7,95%	14,55%	+ 83%
Part dite patronale	30,15%	27,80%	- 8%

- intéressement 2,5 milliards par an,
- mesures pour l'emploi. Pour 1992 = 12 milliards
- CES : 550 000 totalement exonérés
- temps partiel - exonération à 50 %

Dettes patronales : 20 milliards environ par an.

Salariés actifs, chômeurs et retraités en sont victimes et non pas responsables. Ils n'ont aucune raison de payer la facture, ni en prélèvement supplémentaire sur le pouvoir d'achat, ni en réduction de leur couverture sociale.

Au total, en ajoutant les handicapés, les parents au foyer..., près de 3 millions de personnes "vivent" avec des ressources qui se situent entre 1.500 francs et 3.000 francs par mois.

10 % des familles ayant au moins un enfant à charge, sont en situation de pauvreté. 200.000 familles n'ont pas les 50 francs par jour et par personne.

La part des revenus minimum versés par les CAF a quasiment quadruplé en treize ans, atteignant 33 milliards de francs en 1991.

LA CSG MESURE ÉQUITABLE ? FAUX

En 1992, elle a rapporté 40 milliards dont :

- 31 prélevés sur les revenus d'activité essentiellement salariés
- 6,75 sur les retraités et les chômeurs
- 2,37 seulement sur les revenus financiers du capital.

Affectée à la branche famille, la CSG a permis d'abaisser la cotisation patronale de 7 % à 5,4 % et d'accélérer le désengagement du patronat dans le financement des allocations familiales pour les transférer sur l'Etat (fiscalisation...);

Pour un salarié au SMIC (5.756 francs brut), la CSG à 2,4 % représenterait une ponction de 1.600 francs par an environ.

RETRAITE, COTISER PLUS DE 37,5 ANS MODIFIER LES DIX MEILLEURES ANNEES

La décision annoncée par le gouvernement Balladur de modifier le mode de calcul de la pension de retraite du régime général en prenant en compte non plus les 10 meilleures années mais les 20, voire les 25 meilleures années vise à une réduction importante du montant de la retraite.

D'autre part, le passage de 37,5 annuités à 40 pour l'ouverture des droits à la retraite ne per-

mettrait plus de partir à 60 ans à taux plein (50 %) mais au taux de 37,5 %, soit pour le salarié ayant une pension mensuelle de 5.641,54 francs, une perte de 1.410,39 francs.

Ces deux mesures cumulées se traduiraient par une réduction très importante du niveau des pensions, aggravées des périodes de chômage, de précarité, de scolarité, de faiblesse des rémunérations.

SANTE

Telle qu'elle s'applique, la maîtrise des dépenses de santé conduit au rationnement des soins : réforme hospitalière, réduction des remboursements médicaux, transfert de dépenses sur les malades et les familles, etc.

Des économies pour soigner mieux ? C'est possible ! Toutes les sommes versées au titre de la santé ne sont pas forcément destinées à satisfaire les besoins des malades et des assurés sociaux.

Les professions de santé :

La convention médicale : les orientations politiques gouvernementales conduisent aujourd'hui à pénaliser dans leurs conditions d'exercice les médecins qui respectent les honoraires conventionnels.

Les honoraires "libres" conduisent à une médecine à plusieurs vitesses.

L'hôpital :

Les investissements dans la construction, le fonctionnement, l'équipement hospitalier doivent être pris en charge par l'Etat, ainsi que les dépenses de formation des personnels, etc.

Soigner mieux et prévenir l'exposition aux risques :

Ce travail sur la réparation et la prévention des risques est très important au plan humain et économique. Les conditions de vie et de travail (ou de non travail) ont une influence directe sur les capacités humaines.

Branche AT/MP :

Nous estimons à plus de 30 milliards de francs par an les dépenses de l'assurance maladie pour assurer la réparation de maladies professionnelles non reconnues et qu'on pourrait éviter.

FISCALISATION DES ALLOCATIONS FAMILIALES

Les allocations familiales, intégrées dans notre système de Sécurité sociale, sont aujourd'hui un droit pour toutes les familles et non une assistance aux plus démunis.

Un récent rapport du CERC souligne que la compensation des charges familiales, en France, était plus largement assurée en 1960 qu'en 1990.

Fiscaliser les allocations familiales, c'est donner au patronat le moyen de récupérer les 150 milliards de financement vers les profits et la spéculation financière, abaissant d'autant le niveau de la rémunération des salariés et celui de la réponse aux besoins des familles.

PROPOSITIONS DE FINANCEMENT :

- D'urgence pour assurer le paiement des prestations :
 - Reconduction des prêts de la Caisse de Dépôts et Consignation sans intérêt,
 - . Subvention d'Etat, à hauteur de ses responsabilités dans le déficit.
 - Plus fondamentalement :
 - . Stopper les licenciements,
 - . Supprimer les exonérations sociales pour le patronat,
 - . Augmenter les salaires et créer des emplois.
- Plus durablement, une réforme de financement est à engager avec :
 - . Rééquilibrage des cotisations sociales et autres mesures portant sur les dettes, le déplafonnement, la compensation inter-régimes, etc...
 - . Contribution de 14,5 % sur les revenus financiers du capital à même hauteur que les salariés. 67 % des revenus financiers sont exonérés d'impôt. Le taux moyen de prélèvement sur ces revenus est tombé à 20 % contre 60 % sur les salaires.
 - . Modulation du taux de cotisation patronale prenant en compte la valeur ajoutée par rapport aux salaires et l'emploi.

RECONQUERIR DES GARANTIES COLLECTIVES

"Oui, il y a vraiment besoin de poser fortement la question de la conquête des droits et de garanties. D'autant que le patronat veut s'attaquer aux garanties collectives et en priorité à celles des ICT. Les garanties collectives des salariés ne sont-elles pas nécessaires pour pérenniser durablement les acquis revendicatifs, organiser d'autres rapports sociaux, développer les droits de chaque salarié et a contrario empêcher la mise en concurrence ?

N'avons-nous pas à être plus offensifs sur la nécessité d'imposer des obligations pour les employeurs qui soient autant de droits reconnus aux salariés ? "

(Extrait du rapport de M. COMMERGNAT au CCN des 5 et 6 Mai 1993).

OÙ EN SONT LES GARANTIES COLLECTIVES ?

Depuis près de 2 décennies, patronat et gouvernement ont conjugué leurs initiatives pour les réduire au nom du besoin de flexibilité et de la libre concurrence :

- suppression de l'autorisation administrative de licenciement et liquidation des accords sur "les garanties de l'emploi" ;
- multiplication des contrats à durée déterminée et recours aux entreprises extérieures et à la sous-traitance détruisant les collectifs de travail ;
- abandon de classifications liées aux qualifications pour faire primer l'individualisation, la rémunération aléatoire, des emplois, des métiers, des fonctions ;
- la déréglementation de la durée du travail sur la journée, la semaine, l'année, mise en cause des garanties

contre le travail de nuit, les repos, les congés, etc.

ET POUR QUELS RÉSULTATS ?

- * une déstabilisation des salariés dans leur travail, dans leur vie ,
- * une mise en concurrence renforcée aux plans national, européen, mondial,
- * un chômage grandissant, une économie fragilisée.

IL FAUT FAIRE DU NEUF: PLUS DE DROITS, PLUS DE SOLIDARITÉS, PLUS DE DÉMOCRATIE

Reconnaître des statuts aux salariés, n'est-ce pas permettre à chacun d'eux de faire valoir ses besoins, dans son travail, son emploi, en matière de salaire, de santé, de sécurité, de repos ?

- SMIC fixé à 7.500 F

pour le salarié sans qualification particulière,

- grilles de salaires reconnaissant les qualifications, le droit au déroulement de carrière,
- droit à la formation, à la santé, à la sécurité,
- droit à vivre dans des conditions de notre temps avec les 35 H, le droit au repos, aux loisirs.
- Organiser une solidarité collective entre salariés, n'est-ce pas permettre à chacun d'eux d'être en sécurité pour construire son avenir ?

- Sécurité sociale pour assurer le droit à la santé, à élever des enfants, à la retraite,

- protection contre les risques de chômage, d'accident, de maladie,

- services publics pour développer la vie collective locale, nationale, créer les équipements nécessaires, favoriser le développement.

- Favoriser la démocra-

tie, n'est-ce pas une nécessité pour que chacun puisse affirmer ses besoins, ses aspirations et d'être partie prenante de la construction d'une organisation sociale qui tienne compte de chacun ?

- droit d'intervention dans son travail, de s'exprimer, de proposer,

- droit de se syndiquer, d'agir collectivement,

- droit de protester, de contester, de proposer avec le droit de grève, le droit de se présenter et d'être représenté à travers les délégués du personnel, les C.E., les CHSCT, etc.

A L'ENTREPRISE

Et si on examinait où en sont les droits de chacun, mais aussi les droits collectifs ?

• Comment débattre largement du besoin de droits et garanties pour imposer que tous soient couverts par des Conventions et Statuts ?

• A partir de la diversité de situations de chacun, quelles revendications et quelles convergences d'action des salariés d'une même catégorie, d'un même atelier, d'une même collectivité ?

• Et si on renforçait le syndicat pour élargir les possibilités de débats, d'élaboration collective.

2 JUIN : ALERTE NATIONALE POUR LES LIBERTÉS

Le droit à l'emploi, le droit syndical sont des droits fondamentaux constitutionnels.

L'aspiration de l'homme à vivre mieux, à maîtriser l'évolution des sciences et des techniques pour le progrès social, a été un des moteurs du développement des sociétés.

Aujourd'hui, pour avoir pris en compte l'existence de ces droits et aspirations, mis en oeuvre l'action collective au plan syndical pour la prise en compte de ces aspirations, des hommes et des femmes sont poursuivis, menacés de prison, licenciés, etc.

Un système social incapable de répondre aux aspirations des hommes, à la nécessité du progrès social et du développement de notre planète, réprime. En France, patrie des Droits de l'Homme, la défense des libertés, des droits des individus à s'organiser, à se défendre collectivement est devenue un véritable enjeu:

• le droit de grève est

remis en cause,

• le droit syndical est bafoué,
• la défense du service public est un délit,

• la défense de l'emploi est passible de prison.

Manufrance : relaxe

Le 31 Mars, par dizaines de milliers à Lyon, par centaines de milliers, sous diverses formes, dans tout le pays, les salariés ont rejeté et rendu caduc le contenu du jugement de St.-Étienne.

La puissance du 31 a été un point d'appui pour l'ensemble du mouvement social. Elle aura été déterminante pour obtenir la relaxe des 17 de Manufrance.

Par le travail réalisé par les défenseurs, qui ont démolé le dossier de l'accusation, et fait la preuve du caractère purement idéologique du jugement de St.-Étienne, la Cour dispose en droit, d'une argumentation solide lui permettant de prononcer la relaxe.

Vigilance et mobilisation s'imposent pour maintenir jusqu'au 2 JUIN une expression de lutte permanente sur les questions de liberté, d'emploi en lien avec l'ensemble des revendications.

Le 2 juin

- le droit de revendiquer,

- le droit de défendre l'emploi,
- le droit d'agir collectivement et syndicalement,

- le droit d'intervenir dans les choix de gestion.

Ils doivent sortir libre de la Cour d'appel de Lyon.

- La défense de nos richesses nationales et de notre potentiel industriel est-elle condamnable ?

Le patronat, les forces sociales veulent soumettre le fonctionnement de la société à la règle du profit-roi, veulent remettre en cause les droits collectifs et constitutionnels en lien avec la régression sociale.

Le 2 JUIN, au moment où sera rendu le verdict à Lyon, plaçons, partout, les salariés et les participants à la manifestation du 31 Mars en situation de vigilance et de riposte. Décrétons "l'alerte nationale" pour les libertés, pour les 17 de Manufrance, les 5 de Rodez, les salariés de Dugny, Didier, etc., pour toutes celles et ceux qui luttent en France pour l'emploi et les libertés.

Douze mesures visant à mobiliser de suite 125 milliards en faveur de l'emploi, des salaires, de l'activité économique.

...Par une participation des entreprises au financement du développement de l'emploi et des services publics :

1 - en relevant à 50 % l'impôt des sociétés sur les bénéficiaires non liés à la production et à la recherche.

Rendement estimé : 6 milliards de francs.

Utilisation possible : préservation et modernisation des services publics.

2 - en pénalisant les opérations des entreprises dégagant des plus values spéculatives.

Rendement estimé : 15 milliards de francs.

Utilisation possible : financer un plan d'urgence pour l'amélioration du logement social.

3 - en relevant le rendement de l'impôt sur la fortune à 20 milliards de francs.

Rendement : 15 milliards de francs.

Utilisation possible : lutte contre les inégalités sociales et la pauvreté.

4 - en taxant de façon dissuasive les mouvements spéculatifs de capitaux réalisés contre l'emploi et l'intérêt mutuel des pays.

... Par des incitations fiscales responsabilisant les entreprises en faveur de l'emploi :

5 - en supprimant les déductions fiscales portant sur les provisions pour plans de licenciement.

Rendement : 2 milliards de francs.

Utilisation possible : incitation à la formation et à la création d'emploi.

6 - en alourdissant l'évolution de la taxe professionnelle en cas de réduction de la masse salariale de l'entreprise.

Rendement : 3 milliards de francs.

Utilisation possible : cofinancement par les collectivités locales de nouvelles politiques d'insertion.

7 - en sanctionnant financièrement le non respect de l'application des dispositions législatives dissuadant les licenciements.

... Par des contributions des banques, assurances et trésoreries d'entreprise au développement de l'emploi et des activités dans les PME :

8 - en prélevant 0,5 % des ressources des établissements financiers (hors livrets d'épargne) en faveur de fonds régionaux de financement de l'emploi dans les PME ;

9 - en déposant sur ces fonds régionaux une part des trésoreries des grands groupes.

Rendement estimé des numéros 8 et 9 : 30 milliards de francs.

Utilisation possible : favoriser des opérations efficaces de coopération en faveur des PME, de leurs activités et de leurs emplois.

10 - en réorientant l'épargne vers des utilisations productives tournées vers l'emploi par une contribution de

14,5 % des revenus des placements financiers.

Rendement estimé : 40 milliards de francs ;

11 - en remettant progressivement à niveau - (1 point tous les trois ans) les cotisations patronales à l'assurance vieillesse.

Rendement estimé : 14 milliards de francs par an ;

12 - en modifiant le mode de financement de la protection sociale pour favoriser le développement de l'emploi par l'application d'un taux différencié de la cotisation patronale : plus une entreprise embauche et qualifie son personnel, moins elle cotisera relativement et inversement.

Utilisation des mesures 10, 11 et 12 : contribution au rééquilibrage des comptes sociaux.

De plus, 235 milliards de francs sont affectés à la rubrique "emploi" dans les budgets publics.

Cette masse financière doit être mise effectivement au service du développement de l'emploi.

Cela passe notamment par :

- la mise en place réelle et le fonctionnement effectif des commissions départementales prévues par la loi du 27 janvier 1964 ;

- une capacité réelle d'intervention des CE, CCE et comités de groupe supposant une véritable transparence financière de la vie de l'entreprise.