

Fiche n° 7 : Garantie de l'emploi, droit à la sécurité sociale professionnelle

La CGT propose...

Le droit à la sécurité sociale professionnelle

La sécurité sociale professionnelle est un volet du statut du travail salarié. Elle s'inscrit dans l'exigence de rendre effectif le droit au travail pour toutes et tous. Elle vise à garantir des droits individuels et collectifs à tous les salariés qui ne sont pas en exercice dans un emploi : les salariés actifs potentiels. Il s'agit des personnes à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois quelle que soit la cause de la mobilité : choisie ou imposée.

La CGT propose de construire la sécurité sociale professionnelle à partir de six exigences :

- dans une période de transition entre deux emplois : maintien des droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire, puis transférabilité des mêmes droits (et de leur ancienneté) dès l'obtention du nouvel emploi ;
- permettre l'accès ou le retour à l'emploi de qualité des chômeurs (indemnisés ou pas), des « bénéficiaires » des minima sociaux, des primo demandeurs d'emploi (1) ;
- la responsabilité sociale du donneur d'ordre vis-à-vis de ses sous-traitants (2) ;
- la responsabilité sociale et financière mutualisée des entreprises de la branche ou/et du bassin d'emploi (3) pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- un service public de l'emploi rénové accessible à toutes et tous les salariés ;
- un véritable dialogue social interprofessionnel, professionnel et territorial.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 8 et 9.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 10 et 32.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 5.

Ce qui existe aujourd'hui

5 millions de personnes sont exclues du travail

D'après la mesure la plus utilisée, on comptait en mars 2011 environ 2,7 millions de chômeurs selon le ministère du Travail. Il s'agit de la définition la plus restrictive : les personnes qui n'ont pas travaillé plus de 78 d'heures le mois précédant l'enquête et qui sont effectivement à la recherche d'un emploi à temps plein. Il faut rajouter à ce chiffre : les personnes dispensées de recherche d'emploi car âgées, celles qui découragées ne s'inscrivent même plus à Pôle emploi comme la plupart des allocataires du RSA, celles qui ne peuvent pas prétendre à une allocation comme les primo demandeurs d'emploi...

1,4 million de personnes officiellement en sous emploi

Elles ont un emploi (le plus souvent à temps partiel) mais souhaiteraient travailler davantage. Ce sont en très grande majorité des femmes employées 20 heures par semaine en moyenne avec des bas salaires et des horaires souvent morcelés.

Environ 8,2 millions de personnes vivent (en 2009 selon l'INSEE) sous le seuil de pauvreté

Elles ont des revenus de moins de 954 euros par mois. Parmi elles, de plus en plus de travailleurs pauvres qui n'arrivent pas à vivre décemment alors qu'ils ont un emploi (temps partiel, succession de contrats courts, salaire trop bas...).

Un peu plus de 3,2 millions de personnes sont (en 2009) allocataires d'un des neuf dispositifs de minima sociaux mais 6 millions au total en vivant en comptabilisant les ayants droit (conjoint, enfants). Le nombre d'allocataires du RMI, puis du RSA qui l'a remplacé n'a cessé d'augmenter : de 396 160 bénéficiaires du RMI en 1989, on est passé en 2010 à 1 373 749 bénéficiaire du RSA (près de 2 millions d'ayants droit).

Quels dispositifs de reclassement en cas de perte d'emploi ?

- **en cas de licenciement économique** (4 % des causes d'entrée au chômage).

Les garanties dont peuvent bénéficier les salariés vont dépendre de la taille de l'entreprise et du nombre de licenciements prévus :

- l'obligation de reclassement : l'employeur doit obligatoirement rechercher les possibilités de reclassement interne dans l'ensemble de l'entreprise, y compris dans les établissements situés dans d'autres régions, avant de prendre la décision de licencier,
- la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les entreprises de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés,
- le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1 000 salariés,
- le congé de mobilité pour les entreprises soumises à l'obligation du congé de reclassement. Il doit être négocié par accord collectif dans le cadre des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (applicable depuis le 1^{er} septembre 2011), nouveau dispositif de reclassement proposé aux salariés victimes d'un licenciement économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés [fusion de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP)]. Il est ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, d'intérim, contrat de chantier, aux licenciés pour motif économique (- de 1 000 salariés) et pour reclassement accéléré vers l'emploi,
- **en cas de licenciement pour autre motif : fin de contrat, fin de mission, rupture conventionnelle (4) ou démission.**

Le salarié bénéficie des prestations du service public de l'emploi dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi.

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 9.

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent s'adresser aux missions locales pour l'emploi ;

- **en cas de handicap**

Toute personne reconnue en situation de handicap a droit à une formation de réé-

ducation socioprofessionnelle qualifiante lui permettant d'accéder à une certification reconnue sur le marché du travail (diplôme ou titre). Cette formation est rémunérée. Ce droit est inscrit dans le Code du travail.

Les moyens pour y parvenir

Dans l'objectif d'instaurer une Sécurité sociale professionnelle pour toutes et tous, il faut dès maintenant :

- limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif), ce recours doit suspendre la procédure de licenciement ;
- sécuriser le contrat de travail :
 - la règle de la disposition la plus favorable doit s'imposer, qu'elle soit celle du Code du travail, de la convention collective ou du contrat individuel de travail,
 - une disposition accordant un nouveau droit ou avantage doit s'appliquer à tous les contrats indépendamment de leur date de signature,
 - toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, doit être réputée nulle de plein droit ;
- des droits et garanties pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites « sécuritaires » ;
- rendre effectifs les droits et les garanties de maintien dans l'emploi de tout salarié en situation de handicap ;

- assurer un suivi médical personnalisé au salarié privé d'emploi, pris en charge par la branche Accidents du travail/Maladies professionnelles de la Sécurité sociale. Suivi médical prenant en compte, entre autre, les problèmes de santé liés aux périodes d'inactivité.

Pour rendre effective la mise en œuvre de la sécurité sociale professionnelle, il faut notamment :

- **pour un véritable service public de l'emploi (5).**

Un nouveau service public de l'emploi accessible à toutes et tous les salariés : privés d'emploi, primo demandeurs d'emploi, en situation de handicap, salariés dans l'emploi en situation de précarité ou non.

Cela suppose de passer d'un service public de l'emploi exclusivement curatif à un service public de l'emploi préventif ouvert à toutes et à tous.

Seul le caractère public du service de l'emploi à construire est à même de garantir l'effectivité de droits individuels et collectifs, l'égalité d'accès et de traitement ;

Ses missions

L'accueil, l'accompagnement, l'orientation, l'insertion, la formation, le placement, l'indemnisation, la sécurisation des parcours professionnels.

Ses objectifs

- garantir le plein emploi solidaire,

(5) Voir repères revendicatifs, fiche 30.

- aller vers un ensemble de services cohérents et accessibles à chacune et à chacun sans discrimination sur l'ensemble de son parcours professionnel et au plus près de son lieu de vie,
- cette conception du service public de l'emploi doit se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants, en les dotant de tous les moyens humains et financiers nécessaires à la bonne exécution de chacune de leurs missions. Le fil conducteur de ces nécessaires évolutions devant être la cohérence, l'accessibilité et la lisibilité ;
- **de nouveaux droits d'intervention pour les salariés :**
 - droits d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises,
 - faire des négociations obligatoires dont celle sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) un outil de dialogue social permettant d'anticiper les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les territoires.

Cette négociation (GPEC) « information - consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés,

 - des négociations obligatoires permettant aux salariés et leurs représentants d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelle, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle,
 - contrôle et suivi de l'utilisation des aides publiques à partir de critères définis,
 - création d'un recours suspensif à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE,
 - amélioration et extension du droit d'alerte,
 - renforcement des prérogatives des institutions représentatives du personnel...,
 - information et consultation des organisations syndicales territoriales et professionnelles sur toutes les mesures économiques et sociales, et représentation dans les instances traitant des restructurations et des reclassements ;
- **transformer les dispositifs existants** (dispositif d'assurance garantie des salaires (AGS, congé de reclassement, CRP...) de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi.