

LE NOUVEAU STATUT DU SALARIAT DE SOLIDAIRES Un projet révolutionnaire

En 2008, la revendication du nouveau statut du salariat a été adoptée par l'Union syndicale Solidaires lors de son 4^e congrès*. Elle se voulait être, à l'époque, une réponse revendicative et offensive au chômage de masse, tout en poursuivant la lente conquête de la sécurisation du salaire. Cet enjeu, révolutionnaire – nous verrons plus loin pourquoi – a été l'une des grandes forces motrices de la lutte syndicale pendant tout le XX^e siècle, à travers entre autres : le statut de la fonction publique, les retraites et l'assurance chômage, les différents statuts des salarié-es des grandes entreprises publiques et les conventions collectives. Le nouveau statut du salariat s'inscrit dans cette longue histoire, en posant le droit au salaire comme revendication forte de l'Union syndicale. Plus précisément, il revendique la poursuite du salaire en cas de perte d'emploi, en remplacement des actuelles indemnités chômage, et par extension le droit au salaire, avec ou sans emploi.

Romain Casta est militant à SUD Culture en Haute-Garonne, et à l'union départementale Solidaires 31. Il participe aux commissions Protection sociale et Chômage/Précarité de l'Union syndicale Solidaires.

* 4^e congrès de l'Union syndicale Solidaires, 2008, page 115.

Manifestation à Paris,
avril 2021



[S. D'ignazio]

Cette revendication de continuité du salaire est complétée dans le nouveau statut du salariat par une revendication du droit au poste de travail, appelée droit à l'emploi, c'est-à-dire le droit à l'inclusion dans un collectif de travail car le salaire seul ne suffit pas, et par un droit à la formation, comme droit à l'éducation permanente, c'est-à-dire droit à l'accès aux savoirs émancipateurs, élément nécessaire à toute montée en puissance des travailleurs-ses dans leurs luttes contre les capitalistes. Ces trois droits politiques : salaire, formation, poste de travail, constituent, s'ils sont assumés comme tels, les bases d'un projet de transformation sociale révolutionnaire pour sortir du capitalisme.

DROIT AU SALAIRE

La sécurisation du salaire a été, et est toujours, au cœur de la lutte des classes entre les travailleurs-ses et les employeurs capitalistes. Même si nous n'en avons pas toujours conscience, quand on lutte

pour les retraites, pour le statut de la fonction publique, pour le maintien du statut à la SNCF, pour la titularisation des précaires, pour le maintien et l'amélioration des conventions collectives, pour l'assurance chômage, on lutte pour la sécurisation du salaire. La lutte contre la dernière contre-réforme de l'assurance chômage (2019-2021) en est un bon exemple. Depuis leur création, en 1958, les indemnités chômeuses sont calculées sur la base du salaire du travailleur ou de la travailleuse au moment de sa perte d'emploi et sur une période de référence (aujourd'hui 24 mois) : elles sont une partie du salaire (par exemple 60%) qui continue malgré le licenciement ou la fin de contrat. C'est bien là, le sens de la revendication portée par les organisations syndicales entre la sortie de la Seconde Guerre mondiale et 1958, contre les employeurs capitalistes et un État franchement servile. L'intention finale était limpide pour peu qu'on ait envie de la lire : un salaire attaché à la personne et qui continue dans le temps, ou encore « je perds mon emploi, je garde mon salaire ». Pour casser cette continuité du salaire, quelle est la stratégie des réformateurs capitalistes ? Une baisse des indemnités chômage comparativement au dernier salaire perçu, ce qu'on appellera taux de remplacement, mais aussi une déconnexion de plus en plus importante dans le calcul des droits au chômage entre le dernier salaire et le montant des indemnités. Pour la dernière contre-réforme, cela s'est maté-

rialisé par la suppression (pour le calcul des indemnités) de la référence aux derniers salaires perçus par le-la travailleur-se. Cette référence était incluse dans ce qu'on appelait le salaire journalier de référence, c'est-à-dire un salaire journalier équivalent à nos derniers salaires perçus et qui servait de base de calcul pour les indemnités. Après calcul, on arrivait finalement à des indemnités chômage dont le montant était de l'ordre de 65% du dernier salaire net (c'est le taux de remplacement). Il y avait une continuité explicite d'une partie du salaire.

La réforme de 2019-2021 remplace ce salaire de référence et la continuité qui va avec, par un mode de calcul basé sur une sorte de revenu moyen, incluant périodes en emploi et sans emploi sur 24 mois. Le principe est le suivant : on fait la somme des salaires perçus durant les 24 derniers mois, peu importe que vous ayez ou pas un emploi, et on le divise par 24 mois. La conséquence immédiate est la diminution des indemnités chômage de tous et toutes les travailleurs-ses précaires ayant des périodes d'emploi hachées. Concrètement, si durant les 24 derniers mois vous en avez passé 14 avec un emploi et 10 sans emploi, votre indemnité va baisser de 35%. Dans le cas d'un-e salarié-e gagnant 1 500 € net par mois, son indemnité va baisser de 400 €, passant de 1 130 €/mois à 750 €/mois. Cette nouvelle indemnité chômage va s'étaler sur 24 mois et est présentée comme la stricte contrepartie moyennée des salaires perçus



durant les 24 mois précédant la perte d'emploi. Contre la logique de la continuité du salaire comme droit politique avec référence au dernier salaire et taux de remplacement fixe, s'est imposée un peu plus la référence à des droits capitalisés par le-la travailleur-se et une stricte contrepartie des salaires passés versés par les capitalistes. Ce changement idéologique dans le mode de calcul va faire baisser massivement les indemnités chômage (entre 20 et 40%) pour des centaines de milliers de travailleurs-ses dans les mois qui viennent.

Le deuxième volet de la contre-réforme augmente, quant à lui, la durée d'emploi nécessaire pour avoir droit à des indemnités chômage; celle-ci passe de 4 mois sur 24 mois à 6 mois sur 28 mois. Là aussi, cela correspond à une augmentation des contreparties nécessaires pour avoir droit aux indemnités chômage, c'est-à-dire au salaire qui continue. Encore une fois, l'idéologie capitaliste s'oppose aux indemnités chômage comme poursuite du salaire, elle introduit des contreparties multiples et individualisées dans les modalités d'accès aux droits (durée d'emploi nécessaire, indemnités proportionnelles non plus aux salaires passés mais à un revenu moyen...). L'introduction de ces contreparties et la baisse des indemnités ne sont pas nouvelles. Les droits rechargeables (1 mois cotisé = 1 mois indemnisé) s'inscrivaient, par exemple, pleinement dans cette ligne. L'objectif final des réformateurs capitalistes

dans cette bataille idéologique, c'est une assurance chômage stricte contrepartie des cotisations chômage versées, ce qu'on pourrait appeler un chômage à points, associés à une allocation de survie (ce qu'on appelle assistance) aux pauvres; ce serait le rôle du Revenu de solidarité active (RSA) ou d'un revenu de base version capitaliste accordant une liberté maximale aux employeurs. Face à cela, les travailleurs-ses qui se sont mobilisé-es face à cette contre-réforme, dans le mouvement des lieux culturels occupés, ont revendiqué non seulement son retrait mais aussi une extension du régime de l'intermittence du spectacle à tous et toutes les intermittent-es de l'emploi (travailleurs-ses de l'hôtellerie-restauration, guides conférenciers, intérimaires, etc.). Ce régime annexe du régime général de l'assurance chômage, permet une continuité du salaire, sur une période d'un an entre deux emplois; l'assurance chômage fait, dans ce cas, office de salaire principal entre deux contrats de travail, qui sont de durées très courtes, bien souvent quelques heures (le temps d'un spectacle). C'est donc bien une revendication de sécurisation du salaire, indépendamment des aléas de l'emploi capitaliste (licenciement, fin de contrat) et qui va dans le sens du salaire attaché à la personne. On notera également la revendication de « *mesures immédiates permettant l'accès de tou-te-s aux congés maternité, paternité et maladie indemnisés au sein de la sécurité sociale* »¹ qui est encore une revendication de continuité du salaire, c'est la poursuite du salaire en cas de congés parentaux qui est revendiquée ici. On ne reviendra pas longuement sur l'absence totale, lors de cette lutte, de soutien syndical à la hauteur des enjeux interprofessionnels que représentent l'assurance chômage et la continuité du salaire, mais ce qui est sûr c'est qu'elle appelle à une clarification syndicale des enjeux de la défense et de l'extension de la sécurité sociale (assurance maladie, chômage, retraites, allocations familiales...).

¹ gtlo.fr/pour-soutenir-les-lieux-occupes-et-nos-revendications

Et pourtant, notre Union syndicale a des choses à dire sur l'assurance chômage. Le nouveau statut du salariat de Solidaires contient des revendications fortes sur la continuité du salaire, le droit à la protection sociale et le droit à l'emploi, qui en fait un véritable projet politique et révolutionnaire, à opposer, s'il était assumé et développé, aux réformateurs capitalistes. Celui-ci part du constat que les carrières professionnelles sont soumises, pour les travailleurs-ses, à une série de ruptures (l'insécurité sociale) qui sont de la responsabilité, soit individuelle soit collective, des employeurs capitalistes. Ces ruptures sont des licenciements, des fins de CDD ou toute autre circonstance qui entraîne des varia-

ne bénéficiant pas du statut (à défendre et à étendre) de la fonction publique se retrouvaient en chômage partiel avec des pertes de salaires importantes, bien que toujours proportionnelles au salaire dans une logique de continuité salariale encore bien présente dans l'assurance chômage, et cela malgré les réformes.

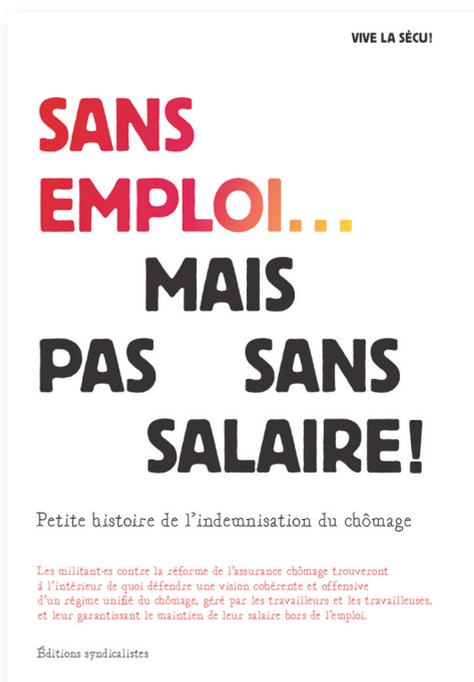
De même les statuts de certaines grandes entreprises publiques (SNCF, EDF, etc.) garantissent un salaire attaché à la personne, qui ne dépend pas du poste de travail, mais d'autres critères (concours, ancienneté, etc.). Cette logique de continuité du salaire pour les travailleurs-ses se retrouve aussi dans certaines conventions collectives de branches et éventuellement d'entreprise dans les cas les plus favorables. Les pensions de retraite, comme droit politique à un salaire hors de l'emploi après un âge déterminé, sont aussi un magnifique exemple de salaire attaché à la personne et qui donc se poursuit sans emploi. En ce qui concerne les retraites, c'est d'ailleurs cette logique de continuité du salaire qui est attaquée avec la contre-réforme de la retraite à points et qui fait la spécificité de celle-ci. Il faut en parler au présent car elle s'inscrit dans un projet idéologique de long terme qui a de bonnes chances de revenir sitôt les élections présidentielles et législatives passées.

Cette sécurisation du salaire est radicalement révolutionnaire, dans le sens où elle s'oppose au fondement de l'emploi capitaliste, pour qui le salaire ne peut être que la contrepartie d'une force de travail sur un poste de travail et dans des conditions dictées par l'employeur despotique. Dans ce chantage au salaire, le-la salarié-e doit être seul-e et nu-e, c'est-à-dire sans aucune sécurisation de son salaire et subir le chantage au salaire dans toute sa violence. C'est tout le travail révolutionnaire du syndicalisme au cours du XX^e que de subvertir cette relation, en imposant des temps hors emploi pendant lesquels le salaire continue (congés payés, congés parentaux, retraites, chômage, maladie, etc.) et des salaires par



[DR]

tions à la baisse du salaire. À travers le nouveau statut du salariat, nous revendiquons la continuité du salaire lors de ces ruptures. Concrètement, cela signifie qu'en cas de licenciement ou de fin de contrat à durée déterminée, le salaire ne s'arrête pas, il continue, poussant jusqu'au bout les ambitions de maintien du salaire à l'origine de l'assurance chômage. Cette revendication s'appuie sur un déjà-là bien présent. Les fonctionnaires bénéficient de ce maintien du salaire attaché à leurs qualifications et non à leurs postes. Cela a eu pour conséquence durant la crise Covid, un maintien du traitement des fonctionnaires de l'Éducation nationale alors que celle-ci était en grande partie à l'arrêt, là où les salarié-es



Sans emploi... Mais pas sans salaire, Éditions syndicalistes, 2021

questions restent à poser car la plupart des droits sociaux sont, en fait, déjà des droits partiels à la continuité du salaire : droits à la retraite, droits aux congés maternité, droits au chômage, allocations familiales, salaire de remplacement en cas de maladie ou d'invalidité. La sécurisation du salaire pose donc la question de la place de ces droits dans une revendication générale d'un salaire continu attaché à la travailleuse et au travailleur.

qualification attachés aux travailleurs-ses (statut de la fonction publique) ou très encadrés par des négociations collectives (conventions collectives). On le voit, bien que révolutionnaire, le nouveau statut du salariat s'inscrit dans une lutte déjà bien entamée et victorieuse pour la sécurisation du salaire et dont les fruits sont encore largement présents.

DROIT À LA PROTECTION SOCIALE

En plus de cette continuité du salaire, le nouveau statut du salariat ajoute une continuité des droits sociaux et des droits à la formation. Ceux-ci étant liés depuis longtemps au salaire, il est fort logique qu'ils continuent avec celui-ci. Ainsi, les droits à l'assurance maladie continuent avec le salaire, dans un mouvement de reconnaissance du salarié-e sans emploi non plus comme chômeurs-ses, précaires ou pauvres mais comme travailleurs-ses à part entière, avec les mêmes droits sociaux que les travailleurs-ses dans l'emploi. Néanmoins, des

DROIT À LA FORMATION

En ce qui concerne les droits à la formation, le texte les présente ainsi : « Tous-tes les salarié-es ont des droits à la formation professionnelle, à la qualification et à l'éducation permanente, que ce soit pour accéder, se maintenir ou évoluer dans l'emploi, pour voir leurs compétences reconnues mais aussi se cultiver, se développer personnellement et culturellement et dans la vie citoyenne et associative. Ces formations doivent être gratuites, rémunérées correctement et se dérouler pendant le temps de travail. » Cette continuité du droit à la formation est un droit à l'accès au savoir pour les travailleurs-ses, indispensable à toute émancipation. Ces droits pourraient, par exemple, servir à acquérir des connaissances/compétences nécessaires pour remplacer les capitalistes dans leurs rôles de direction des entreprises, c'est-à-dire de la production. On peut le voir tous les jours dans nos activités syndicales. Notre capacité à s'auto-

LE NOUVEAU STATUT DU SALARIAT TEL QU'ADOPTÉ AU CONGRÈS SOLIDAIRES DE 2008

L'instauration d'un statut du salarié·e repose sur trois principes :

- continuité du socle contractuel avec maintien du salaire entre deux emplois ;
- obligation de reclassement des salarié·es sans limite de temps ;
- financement patronal mutualisé pour garantir ces droits.

Continuité du socle contractuel

La loi doit fonder un nouveau statut du salarié·e sur le principe de déconnexion des droits du salarié de l'emploi occupé, y compris dans les périodes d'inactivité. Lors des périodes intermédiaires entre deux emplois, les rémunérations seront garanties intégralement. Cette continuité des droits sociaux, y compris de la protection sociale, serait la reconnaissance d'un statut professionnel permanent. Ces droits nouveaux ne doivent pas servir une libéralisation du régime des licenciements mais, bien au contraire, être accompagnés d'un contrôle renforcé par les représentant·es des salarié·es dans les entreprises, un renforcement des moyens de l'inspection du travail et des tribunaux des prud'hommes.

Tous et toutes les salarié·es ont des droits à la formation professionnelle, à la qualification et à l'éducation permanente, que ce soit pour accéder, se maintenir ou évoluer dans l'emploi, pour voir leurs compétences reconnues mais aussi se cultiver, se développer personnellement et culturellement et dans la vie citoyenne et associative. Ces formations doivent être gratuites,

organiser, à travailler ensemble, sans patron ou leader charismatique, n'est pas innée, elle doit s'acquérir tant le régime de production capitaliste et l'éducation qui va avec nous poussent dans le sens opposé. Ces droits à la formation pourraient servir à cela, l'expérience des Centres d'études et formations interprofessionnels (CEFI), les organismes de formations de Solidaires, pourrait nous aider dans ce sens.

« Le principe de déconnexion des droits du salarié·e de l'emploi occupé y compris dans les périodes d'inactivité » que pose le nouveau

statut du salariat est un acte révolutionnaire, et cela même s'il n'est pas pleinement assumé encore aujourd'hui. La connexion entre le salaire et le poste de travail (appelé dans le texte initial emploi), c'est le chantage au salaire qui est au cœur de la relation de subordination entre les capitalistes et les travailleurs·ses. S'attaquer à cela et dire et écrire, comme on l'a fait lors de la lutte contre la réforme de l'assurance chômage, « je perds mon emploi, je garde mon salaire », c'est subvertir le capitalisme dans ses fondements.

rémunérées correctement et se dérouler pendant le temps de travail.

Obligation de résultat du reclassement

Actuellement, les reclassements, quand ils aboutissent, débouchent sur des déclassements professionnels et des emplois précaires. Cette obligation de reclassement dans des emplois équivalents et à rémunération égale se concrétiserait à plusieurs niveaux, de l'entreprise au groupe, de l'entreprise sous-traitante à l'entreprise donneuse d'ordre, à la filière de production, au bassin d'emploi, à la branche professionnelle ou à la région. En conséquence, l'indemnisation chômage serait réduite aux primo demandeurs d'emploi.

Un fonds patronal mutualisé

Ces fonds collectés devraient permettre de financer tout à la fois le versement d'un salaire de continuité aux salarié·es pendant les périodes où il·elles seraient hors emploi, d'assurer le financement des services chargés de leur formation ou de leur reconversion, voire la continuation d'activités reprises par les salarié·es d'entreprises mises en faillite. La mise en œuvre d'une politique de formation continue sur le temps de travail, tout au long de la vie professionnelle, permettant à tous les salarié·es de s'épanouir dans et hors de l'entreprise et offrant de réelles perspectives d'évolution de carrière et de salaire. L'accès de tous les chômeurs·euses à une formation continue rémunérée sur la base de leur salaire antérieur ne pouvant être inférieure au SMIC temps plein, permettant d'accéder à un emploi choisi.

DROIT AU POSTE DE TRAVAIL

Le nouveau statut du salariat accompagne le droit au salaire d'un droit au poste de travail. Le droit au poste de travail c'est le droit d'accès au travail concret dans un collectif de travail (entreprise, administration, école, association, compagnie de théâtre, etc.), de ne pas être exclu·e de ce collectif en cas de faillite de celle-ci et/ou d'avoir la garantie de retrouver un poste équivalent. Ces deux droits, qui peuvent paraître contradictoires, sont pourtant liés et le texte précise bien que le droit au salaire « ne doit pas servir une libéralisation du régime des licenciements mais,

bien au contraire, être accompagné d'un contrôle renforcé par les représentant·es des salarié·es dans les entreprises, un renforcement des moyens de l'inspection du travail et des tribunaux des prud'hommes ». Dans un contexte politique où les versions capitalistes du revenu de base ressortent régulièrement, pour supprimer les obligations des employeurs et les droits des salarié·es, notamment en ce qui concerne les licenciements, c'est en effet important de le préciser.

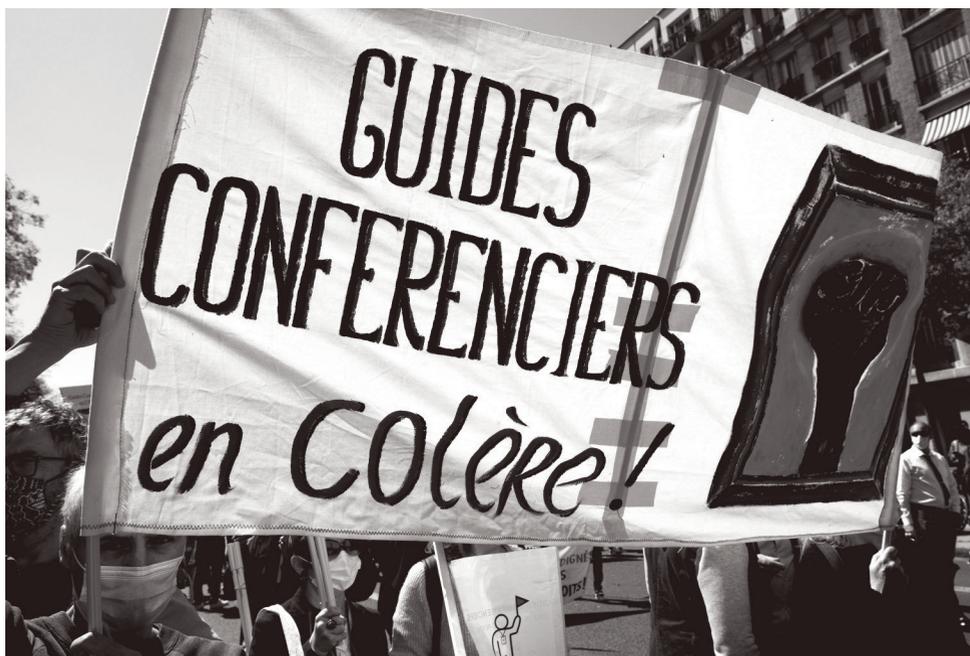
Le droit au poste de travail se matérialise à travers l'obligation de reclassement avec obligation de résultat, en constatant que les

systèmes de reclassement actuels (en cas de fermeture d'usine, par exemple) aboutissent en réalité à un déclassement vers des postes de travail moins qualifiés. D'autre part, les reclassements ne couvrent qu'une petite partie des salarié-es qui perdent leurs emplois, la majorité étant exclue de leurs emplois après la fin d'un contrat à durée déterminée. Pour contrer cette violence capitaliste qui s'exerce dans l'exclusion du poste de travail, le nouveau statut du salariat pose une obligation de reclassement en cas de perte d'emploi « à plusieurs niveaux, de l'entreprise au groupe, de l'entreprise sous-traitante à l'entreprise donneuse d'ordre, à la filière de production, au bassin d'emploi, à la branche professionnelle ou à la région » Bien que le texte soit encore une fois assez imprécis, on peut supposer qu'en cas de fermeture d'usine, par exemple, les salarié-es devront être reclassé-es au sein de l'entreprise. Mais si celle-ci n'en a pas les capacités, cette obligation de reclassement devra s'étendre à l'entreprise donneuse d'ordre (Airbus, par exemple, pour l'aéronautique), et si elle-

même n'en a pas les capacités, l'obligation s'étendra à la filière de production, puis sur des bases territoriales au bassin d'emploi et à la région. Cela revient à faire peser l'obligation non plus uniquement sur un employeur en particulier, mais aussi sur l'ensemble d'entre eux, en rendant ainsi l'ensemble de la classe capitaliste responsable de l'attribution d'un emploi/poste de travail.

L'ensemble des droits politiques inclus dans le nouveau statut du salariat serait financé par un fonds patronal mutualisé. Cela inclut « le versement d'un salaire de continuité aux salarié-es », le financement des services chargés de la formation et de la reconversion des salarié-es mais aussi le financement de « la continuation d'activités reprises par les salarié-es d'entreprises mises en faillite » Comme

Manifestation à Paris,
avril 2021



[S. D'ignazio]

souvent, les revendications les plus importantes ne sont pas toujours les mieux valorisées. Bien que peu détaillée et mise au conditionnelle, cette reprise par les salarié·es des entreprises mises en faillite par les capitalistes, additionnée au salaire garanti attaché au travailleur·ses, ouvre la voie, comme on le verra, à un système généralisé de réappropriation des outils de production par les travailleurs·ses, c'est-à-dire un plan sortie du capitalisme. Le texte du nouveau statut du salariat est flou et très court (quelques lignes) sur ce fond patronal mutualisé. Que veut dire ici patronal ? Qui le contrôle, les patrons ou les salarié·es ? Quel est son système de financement ? Ce n'est pas précisé. On peut penser qu'il serait financé par la cotisation sociale (la partie socialisée de nos salaires qu'on peut voir apparaître sur nos fiches de paie) car cela correspond à la fois aux revendications de Solidaires pour une sécurité sociale financée par la cotisation sociale et à l'histoire de la sécurité sociale (assurance maladie, retraite, chômage) dans laquelle la cotisation sociale a été le moyen de financement des droits des salarié·es. Les cotisations sociales sont artificiellement divisées entre cotisations salariales et patronales, pour légitimer la mainmise du patronat sur leur gestion. On peut supposer ici que ces cotisations sociales seront « patronales », c'est-à-dire virtuellement payées par l'employeur. Quel que soit le financement, on peut penser que nous ne revendiquons pas un fonds patronal géré par le patronat, ce qui serait une régression, mais bien un fonds patronal géré par les salarié·es, pour les salarié·es, comme cela devrait être le cas des caisses de Sécurité sociale, dans la droite ligne du plan communiste de Sécurité

sociale qui a été mis en place à la sortie de la seconde guerre mondiale, et comme Solidaires le revendique déjà pour la branche maladie de la sécurité sociale².

Revenons sur les « reprises par les salarié·es des entreprises mises en faillite par les capitalistes ». Si celles-ci sont financées, comme le revendique le nouveau statut du salariat, par un fonds patronal géré (directement ou indirectement) par les salarié·es, on lève ici l'un des principaux leviers qui empêchent aujourd'hui la reprise des outils de production par les salarié·es. En effet, le principal frein aujourd'hui à cette reprise en main autogestionnaire, c'est l'absence chez les travailleurs·ses des moyens financiers pour racheter les outils de production. Si nous avons besoin des capitalistes, c'est aussi qu'ils se réservent les moyens de s'approprier les outils de production. C'est ainsi que lors de la faillite d'une entreprise, on se retrouve à chercher désespérément un autre capitaliste tout aussi despotique, le « repreneur ». Mettre en place un fonds géré par les travailleurs·ses en capacité de prendre la place des capitalistes en finançant les reprises des outils de production par les travailleurs·ses lorsque les capitalistes les délaissent, c'est se donner les moyens d'une transformation radicale de l'économie.

Avec ces nouveaux droits politiques au salaire, à la formation, au poste de travail, nous avons des armes idéologiques à utiliser pour construire la transformation sociale contre le projet capitaliste. Même si le nouveau statut du salariat pose beaucoup de questions, et est sans doute incomplet, il est une base revendicative à utiliser, à discuter et améliorer dans les luttes ou en dehors, pour repenser une société alternative au capitalisme. Pour le syndicalisme de lutte, c'est une question de survie : la mobilisation des travailleurs·se contre la violence capitaliste n'ira pas sans la construction d'un désir concret pour une société radicalement différente.

² 6^e congrès de l'Union syndicale Solidaires, 2014, p. 125.