

Propositions CGT pour des mesures immédiates

Plus de 100 propositions pour protéger et améliorer la vie des salarié.es

Deux ans de volés. Tout à reprendre.

Imposée en force, la réforme des retraites va être la casserole d'Emmanuel Macron tout au long du quinquennat. La majorité de la population ne s'y est pas trompée et reste opposée au recul de l'âge de départ à la retraite, sachant pertinemment qu'il est impossible de travailler plus longtemps.

Ce n'est pas terminé car la CGT va continuer à dénoncer cette réforme et tâcher d'empêcher son application. Au niveau national, la CGT va se battre pour que la négociation Agirc-Arrco (retraite complémentaire des salarié.es du privé) permette de relever le niveau des pensions.

Au niveau des entreprises et des branches, la CGT appelle à l'ouverture de négociations pour gagner des départs anticipés pour pénibilité et la prise en compte des années d'études. Des propositions de loi seront soumises à l'Assemblée pour qu'enfin les parlementaires puissent se prononcer contre cette réforme injuste. De nouvelles propositions de référendum d'initiative partagée seront déposées.

La colère est toujours intacte.

Les mêmes qui nous licencient avant 60 ans veulent nous obliger à travailler jusqu'à 64 ans. Quel horizon pour celles et ceux qui sont poussé.es vers la sortie ? La précarité, le chômage, le RSA.

Ces choix politiques sont à contre-courant, car l'aspiration à ne pas perdre sa vie à la gagner et à vivre une retraite en bonne santé est au cœur des préoccupations de toute la population.

Travailler moins et travailler mieux pour travailler toutes et tous.

Le sens de l'Histoire, c'est de travailler moins longtemps. C'est de permettre à toutes et tous de travailler en créant les emplois nécessaires à la satisfaction des besoins et correctement rémunérés. C'est aussi révolutionner la manière de travailler, de se déplacer, de produire, de consommer pour répondre à la mise en œuvre d'une nouvelle logique de développement respectueuse de la planète.

Dans ce sens, la CGT a travaillé plus de 100 propositions pour des mesures immédiates.

C'est l'objet de ce document. Ces propositions ont été remises à la Première ministre le 12 juillet, et elles seront partagées avec toutes les salarié.es cet été par le biais d'un quatre-pages « Contact » imprimé à 500 000 exemplaires. Un travail de fond pour changer la donne, reprendre la main sur notre travail et agir concrètement, ensemble.



- Augmentation du **Smic à 2 000 euros brut** (au-delà de la correction automatique liée à l'inflation).
 - « Échelle mobile des salaires » : le Smic finit souvent par rattraper les salaires les plus bas dans les grilles salariales (effet de « tassement » de la grille). Il est donc important d'**indexer les salaires sur les prix et sur le Smic** (pour faire face à l'inflation).
 - **De même pour le point d'indice dans la Fonction publique.** Tous les salaires et traitements doivent augmenter autant que les prix, afin qu'*a minima* le niveau de vie soit maintenu.
 - **Suppression de l'interdiction d'indexation automatique des minima et niveaux de branches sur les prix et le Smic** (prévue aujourd'hui par le Code du travail).
 - Augmentation automatique des minima de branches dès que le Smic est revalorisé, suivie d'une ouverture immédiate des négociations salariales dans l'ensemble des branches (pour éviter le décalage entre l'augmentation des prix et celle des minima).
 - D'urgence, en cas de minima de branche en dessous du Smic, au bout de trois mois : automaticité de l'augmentation des minima assortie de sanctions (par exemple suspension des exonérations pour les entreprises des branches qui ne respectent pas cette obligation).
 - Garantie des salaires d'embauche suivants : 2 000 euros brut pour un Smic, 1,2 fois le Smic pour un CAP, 1,4 fois pour un Bac, 1,6 fois pour un bac + 2, 1,8 fois pour un bac + 3, 2 fois pour un bac + 5, 2,3 fois pour un bac + 8. Engagement à des négociations de branche sur les déroulements de carrière.
 - Modification du groupe « d'expert·es » sur le Smic pour avoir une composition pluraliste, afin qu'il n'y ait pas que des expert·es libéraux·les et possibilité de formuler non pas des « recommandations » mais plusieurs scénarios (*cf.* travaux du COR sur les retraites).
-
- **Indexation des pensions de retraite sur les salaires** (ou sur les prix si plus favorable).
 - **Retraites complètes : pas de pension en dessous du Smic.**
-
- Suppression des exonérations de cotisations sociales qui favorisent les bas salaires et la précarité (temps partiels, CDD), à commencer par les entreprises qui ne sont pas des TPE (très petites entreprises – 10 salarié·es ou moins).
-
- Limitation obligatoire des écarts entre le plus bas et le plus haut salaire de l'entreprise, à négocier dans le cadre des NAO.
 - Mise en place obligatoire d'**indicateurs** « basés sur la méthode Clerc » **sur les déroulés de carrière** (indicateurs permettant de comparer les évolutions de carrière dans l'entreprise au regard de critères objectifs, pour lutter contre les inégalités de traitement et les discriminations) et obligation de négociation dans le cadre des NAO.
 - Augmentation obligatoire du salaire du ou de la travailleur·se dès lors qu'un changement de niveau ou de classification s'opère : pas de promotion de carrière sans augmentation de salaire.
-
- **Conditionnement des aides publiques à un avis conforme du comité social et économique pour : salaires, emploi, environnement et stratégie d'entreprise.**

Conditions de travail



- Réduction du temps de travail à 32 heures sans baisse de salaire, sur 4 jours (prise en compte proportionnelle des RTT même pour le travail posté): **conditionner les aides publiques à la réduction du temps de travail.**
 - **La majoration des heures supplémentaires doit être d'ordre public à 25 %** (supprimer la possibilité de déroger par accord jusqu'à 10 % comme c'est le cas aujourd'hui). L'objectif est de renchérir la majoration des heures supplémentaires, en allant vers les 50 %, et de supprimer les exonérations de cotisations, pour limiter le recours aux heures supplémentaires et favoriser les embauches.
 - Encadrement et réduction du contingent d'heures supplémentaires (au-delà duquel les heures donnent lieu à une contrepartie en repos supplémentaire de 50 ou 100 %) et prévoir un maximum indépassable. Aujourd'hui le contingent peut être négocié par accord sans aucune limite, et à défaut il est de 220 heures par an, ce qui est beaucoup trop élevé (il a été longtemps fixé à 130 heures).
-
- **Lutte contre la précarité des temps partiels**, notamment ceux inférieurs à 24 heures : rémunération des temps de pause, limitation des amplitudes horaires, majoration des heures complémentaires identique à celle des heures supplémentaires, rétablissement du délai de prévenance à sept jours minimum en cas de changement de planning ; droits sociaux (retraites, chômage, maladie) équivalents à ceux des temps pleins, financés par une augmentation des cotisations patronales sur les temps partiels de moins de 24 heures. Droit au retour à temps plein pour le ou la salarié·e qui en fait la demande.
-
- **Encadrement des accords temps de travail** (à commencer par cantonner le recours à l'annualisation du temps de travail aux entreprises qui connaissent de forts différentiels d'activité – à justifier et à prouver –, prévoir des limites hautes aux heures supplémentaires, imposer un délai de prévenance pour toute modification d'horaire de travail...).
-
- **Forfait jours** : limite du nombre annuel de jours travaillés à deux cents jours.
 - Décompte horaire du travail en forfait jours et application des durées maximales (dix heures quotidiennes, quarante-quatre heures hebdomadaires).
 - Sécurisation et renforcement du droit d'alerte des représentant·es du personnel et du droit de retrait des salarié·es en cas d'inadéquation entre la charge de travail et la durée du travail.
 - Suivi collectif des charges de travail qui est de la responsabilité de l'employeur, sous le contrôle des IRP.
-
- **Télétravail: obligation d'accord d'entreprise** et rétablissement de l'obligation **d'un avenant** au contrat de travail.
 - Droit au télétravail : uniquement sur la base du volontariat, droit à la réversibilité ; garantie d'un poste de travail dans l'entreprise pour chaque télétravailleur·se.
 - Prise en charge réelle par l'employeur de toutes les dépenses ; financement des moyens d'accès au télétravail, en particulier pour les salarié·es en situation de handicap.
 - Droit syndical et représentation du personnel : accès aux représentant·es du personnel, syndicats, Inspection du travail au lieu du télétravail avec l'accord du ou de la travailleur·se.



- Contrôle par l'employeur : interdiction des systèmes de surveillance en télétravail ; consultation du CSE sur toute collecte de données et de dispositifs de suivi et de contrôle de l'activité.
 - Temps de travail : système de décompte horaire ; définition claire des plages horaires de joignabilité ; droit effectif à la déconnexion.
-
- **Évaluation :** Négociation obligatoire des objectifs collectifs, pour les faire sortir de la sphère du pouvoir de direction de l'employeur.
 - Interdiction de classement des salarié·es.
-
- **Protection des salarié·es :** Amélioration du droit d'alerte, de refus et d'alternative pour les salarié·es ayant des raisons sérieuses de penser que l'application des consignes données ou des objectifs assignés présente des risques graves pour la santé, la sécurité, ou les conditions de travail, pour la qualité des produits et services, ou pour l'environnement. Droit exercé simultanément auprès de l'employeur et des représentant·es du personnel et adossé à un droit de retrait jusqu'à enquête et avis des représentant·es du personnel.
-
- **Limitation à un niveau de sous-traitance** (contre la sous-traitance « en cascade »).
-
- Effectivité du droit à la formation professionnelle et l'éducation permanente par un droit au congé individuel de formation à l'initiative du ou de la salarié·e, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs. Globalement 10 % des heures collectivement travaillées consacrés à la formation.
 - Présomption de salariat pour toutes les professions menacées par l'abus du statut d'autoentrepreneur (par exemple : livreurs à vélo...).

Protection sociale et santé au travail



- **Rétablissement des CHSCT.**
- **En urgence : obligation des commissions SSCT à partir de 50 salarié-es** (au lieu de 300 aujourd'hui), à l'instar des anciens CHSCT ; **en faire une instance spécifique avec des droits et moyens identiques aux anciens CHSCT** ; personnalité morale de la CSSCT pour les entreprises à risque et pour les entreprises de plus de 300 salarié-es (pour agir en justice, nommer des expert-es, etc.) ; formation obligatoire de cinq jours par an, choisie par la ou le représentant-e du personnel. Prérogatives élargies aux entreprises de moins de 50 salarié-es.

- Prise en charge à 100 % par l'employeur des expertises sur les matières relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

- Renforcement de la prévention des risques professionnels : les IRP doivent systématiquement être parties prenantes et consultées par l'employeur ; moyens supplémentaires, en nombre et en droit, à la formation pour les représentant-es du personnel dans les secteurs accidentogènes (ex : secteur BTP, transport, etc.).

- Réaffirmation et renforcement de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité.

- **Rétablissement des critères de pénibilité pour l'acquisition d'un trimestre de départ anticipé par année d'exposition jusqu'à cinq années** (retour à la retraite à 60 ans et moins pour les métiers pénibles).
- Déplafonnement du cumul des critères de pénibilité (actuellement même en cas d'exposition à plus de deux critères de pénibilité, le gain annuel maximum est de 8 points par an).

- Réintégration des quatre critères de pénibilité retirés en 2017 dans le compte personnel de pénibilité ; révision des seuils des niveaux d'exposition, notamment pour le risque chimique ; ajout des critères de risques psychosociaux (charge mentale, burn-out...) ; négociation sur l'identification des postes à pénibilité.

- **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) : alourdir les sanctions en cas d'absence de DUERP, avec des pénalités financières proportionnelles à la masse salariale, élaboration conjointe employeur/CSSCT/Carsat, avec hausse des contrôles de l'Inspection du travail et bilan de mise en place des DUERP et des carences au niveau des branches.
- Définition d'une méthodologie d'élaboration du DUERP en concertation avec les IRP qui aboutisse à une cotation des risques ; instauration d'un principe d'amélioration continue de ces résultats ; une fois élaboré, le DUERP recueille l'avis de l'IRP, de la Carsat et du médecin du travail.
- Les DUERP doivent être archivés au sein des Carsat pour permettre une traçabilité individuelle et collective des expositions.

- À défaut d'accord d'entreprise, **suppression des exonérations de cotisations sociales en cas de rupture du contrat de travail des salarié-es entre 50 et 60 ans ou plus**, hors pénibilité, afin de conditionner les aides publiques sur l'emploi des seniors ; intégration dans les NAO d'un thème de négociation sur l'emploi des seniors.



- Accident du travail (AT) / Maladie professionnelle (MP) : garantie de l'ensemble des éléments de rémunération et subrogation de ces éléments (subrogation : l'employeur verse les indemnités journalières et non la Sécurité sociale, ce qui évite les retards de paiement); **systematisation des poursuites judiciaires à l'encontre des employeurs qui ne déclarent pas les AT/MP.**
 - Information et accès au droit AT/MP pour les salarié·es.
-
- Risques professionnels : obligation d'information annuelle sur l'ensemble des risques d'exposition professionnels aux salarié·es et aux représentant·es du personnel ; formation annuelle des salarié·es à la prévention des risques professionnels ; information et consultation particulière à un nouveau risque d'exposition introduit dans l'entreprise.
-
- Risques chimiques : application du Reach (règlement européen qui prévoit un système unique d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques).
-
- Suivi médical professionnel : élaboration d'un processus de suivi médical post-activité professionnelle ; obligation pour tous les employeurs d'établir et de donner annuellement une « attestation annuelle d'exposition » visée par la Médecine du travail ; information et consultation des représentant·es du personnel sur la conception de la fiche annuelle d'exposition aux risques professionnels avec le BSI (bilan social individuel).
-
- Avis d'aptitude avec réserves : les employeurs devront conserver des postes de repli à hauteur de 2 % des effectifs de l'entreprise pour les salarié·es frappé·es de restrictions temporaires, le poste de repli sera utilisé à défaut d'avoir pu aménager le poste de travail au regard des restrictions médicales. Le refus par la ou le salarié·e du poste de repli ne pourra pas être sanctionné.
-
- Moyens et indépendance renforcée pour la Médecine du travail et l'Inspection du travail.
 - Intégration de services de santé au travail à la Sécurité sociale.
-
- Frais de santé : participation financière de l'employeur à 65 % ; obligation de proposer le maintien des retraités dans le dispositif de l'entreprise, subrogation obligatoire des employeurs ; exonération de cotisations pour les CSE qui prennent en charge les cotisations Frais de santé.
-
- Prévoyance : création d'un panier minimum de prestations ; cotisations de la prévoyance prise en charge à 100 % par l'employeur ; subrogation obligatoire des employeurs.
-
- **Assurance chômage** : Préparation immédiate des négociations assurance chômage pour garantir l'avenir de l'Unedic.
 - Abandon des « lettres de cadrage » du gouvernement, qui empêchent la négociation.
 - Garantie du droit au travail et à un revenu de remplacement en cas d'empêchement : instauration d'une véritable allocation minimale à l'assurance chômage, marche vers le salaire garanti par le « nouveau statut du travail salarié » garantissant à chacune des droits individuels cumulatifs et progressifs et leur transférabilité d'une entreprise à l'autre, opposables à tout employeur.
 - Lutte contre le non-recours aux droits (assurance chômage, indemnités journalières, minima sociaux) .



- **Augmentation du nombre de membres et des heures de délégation, présence des suppléant·es aux réunions du comité social et économique, une réunion mensuelle pour toutes les entreprises, suppression de la limitation à trois mandats successifs.**
- **Obligation d'avoir des représentant·es de proximité similaires aux ancien·nes délégué·es du personnel** et encadrement légal de leur mandat (prérogatives, nombre, heures de délégation...). Nombre de représentant·es du personnel majoré dans les unités économiques et sociales (UES) et dans les entreprises à établissements multiples.

- Prise en charge par l'employeur à 100 % des expertises du CSE sur les projets importants.

- Budget « activités sociales et culturelles » : minimum d'1 % de la masse salariale pour tous les CSE.

- **Amélioration des moyens financiers des représentant·es syndicaux·ales (DSC/DS/RS/RSS) : moyens de déplacement**, obligation d'avance de frais par les employeurs.

- Périmètre de négociation pour les accords d'entreprise et CSE au plus près des salarié·es : **Les CSE doivent être créés au niveau de chaque établissement de l'entreprise, à défaut d'accord, pas de décision unilatérale possible.**
- Révision de la définition de l'établissement distinct basée sur le critère de l'autonomie de gestion du ou de la directeur·ice de site : remettre le critère de la communauté de travail (critère utilisé auparavant pour déterminer le niveau de mise en place des délégué·es du personnel), en faveur d'une représentation du personnel proche des salarié·es (en prenant en compte l'éloignement géographique, la diversité des activités, la présence d'un·e chef·e de site ou de service, etc.). Le problème majeur étant le périmètre de négociation au niveau des groupes
- **Recours au vote électronique seulement par accord.**

- Assouplissement des règles de représentativité femmes-hommes à + 1/- 1, suppression de l'interdiction de la candidature unique, interdiction de l'annulation préélectorale d'une liste irrégulière en raison de la représentativité (toutes ces règles empêchent le fait syndical bien plus qu'elles ne favorisent la mixité qu'elles prétendent viser).

- Droit de veto et droit de propositions du CSE sur des projets alternatifs à ceux prévus par l'employeur.

- **Obligation de mise à disposition aux élu·es des CSE des contrats de travail et des contrats de sous-traitance.**

- Suppression des conseils d'entreprise, qui interdisent l'existence de délégué·es syndicaux·les dans l'entreprise et visent à exclure les syndicats de la négociation collective.
- **Suppression des accords collectifs dérogatoires avec les représentant·es du personnel ou par référendum.**

- Renforcement de la loyauté dans la négociation collective.



- **Expression syndicale : pouvoir contacter les salarié·es sur leur boîte mail professionnelle** et par tout moyen, adapté à la configuration de l'entreprise (d'autant plus essentiel en cas de télétravail).
-
- Création d'un droit interprofessionnel mutualisé permettant l'exercice du droit syndical au niveau des branches et interprofessionnel.
 - Extension de la protection contre le licenciement à l'ensemble des mandats pouvant être occupés par un·e salarié·e en dehors de l'entreprise (ex : instances paritaires de Pôle emploi (IPR/IPT), Unedic, Caisse de sécurité sociale, organismes de protection sociale, Crefop, AT-Pro...)
-
- **Vrais moyens de participation aux élections TPE** ; capacités des CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles), autres CPR et représentant·es syndicaux·les de communiquer et rencontrer les salarié·es dans les entreprises, faire savoir et connaître leur existence et leurs travaux, recueillir des revendications des salarié·es... Lieux d'interventions utiles de proximité. Droits nouveaux (heures de délégation) pour les mandaté·es des CPR.
-
- **Renforcement des sanctions sur la répression syndicale, effectivité de l'obligation de réintégration**; renforcement du statut protecteur (au-delà des six ou douze mois de protection), extension du statut protecteur aux référent·es et aux représentant·es des organisations syndicales dans les branches et les organismes de formation professionnelle.
-
- Loi d'amnistie pour les syndicalistes condamné·es dans le cadre d'actions militantes pour faire avancer les droits des salarié·es.
 - Réécriture du « schéma de maintien de l'ordre » afin de renforcer les libertés fondamentales, dont celle de manifester.
 - Loi pour permettre la pérennisation de nos Bourses du travail, remises en cause dans de trop nombreuses villes.
-
- Présence à 50 % d'administrateur·ices salarié·es (AS) dans les CA, systématiquement élu·es sur liste syndicale.
 - Présence des AS dans tous les comités du CA avec les mêmes droits que les administrateur·ices indépendant·es.
 - Représentation syndicale des salarié·es dans les comités de rémunération, stratégique et d'audit.
 - Droit de veto environnemental et *social des AS*.
 - Limitation de l'obligation de discrétion et de confidentialité des AS : « *Plus de transparence, c'est plus de démocratie !* »
 - Représentation salariée pour un tiers des voix dans les entreprises chargées de service public, le solde étant partagé à parts égales entre les représentant·es de l'État et/ou des collectivités territoriales et les représentant·es des usager·es.
-
- Démocratie dans les instances stratégiques : droit de vote des organisations syndicales dans les CSF (comités stratégiques de filière) et CNI (Conseil national de l'industrie).
-



- Suppression des APC et RCC (accords de performance collective et rupture conventionnelles collectives).
- D'urgence : **suspension des APC et RCC. A minima, dans tous les cas en début de négociation, obligation d'expertise économie indépendante prise en charge par l'entreprise** (qui recherche l'existence ou non de difficultés économiques et explicite la situation), et **les APC ne peuvent être qu'à durée limitée.**

Si le ou la salarié·e refuse l'APC, il ou elle doit bénéficier des droits équivalents à un licenciement pour motif économique.

D'autres contreparties doivent être renforcées telles que l'augmentation des cotisations dites patronales.

-
- **Interdiction des licenciements boursiers** (licenciements alors que l'entreprise fait des bénéfices) et élargissement au périmètre du groupe.

-
- **Suppression des barèmes prud'homaux** (qui permettent la budgétisation de licenciements injustifiés), désavoués par les cours d'appel, par le Comité européen des droits sociaux et par l'OIT.

-
- **Levée de la présomption de démission en cas d'abandon de poste.**

-
- **Rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.**

- La hiérarchie des normes classe de haut en bas : la loi, la convention collective de branche, l'accord d'entreprise, le contrat de travail. Chaque norme doit respecter celles au-dessus. Le principe de faveur est le principe selon lequel, entre plusieurs règles qui régissent la relation de travail (loi, accord collectif, contrat de travail, etc.), c'est la plus favorable qui s'applique au ou à la salarié·e.
- Le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur doit se faire à deux niveaux :
 - entre la loi et l'accord : la loi doit redevenir le principe, d'ordre public, avec les accords qui ne peuvent être que plus favorables aux salarié·es ;
 - entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise : la branche doit être un socle minimal, à améliorer par accord d'entreprise.

D'urgence :

- **Rehaussement des planchers des règles d'ordre public et supplétives du Code du travail** (afin d'améliorer les droits des salarié·es à défaut d'accord et le rapport de force dans la négociation).
- Suppression du groupe d'expert·es, désigné par le gouvernement qui donne un avis consultatif à la DGT sur l'opportunité (économique et compétitivité) de l'extension d'un accord de branche à la demande d'une organisation patronale (qui parfois requiert l'avis seulement pour retarder l'extension) ou d'une organisation syndicale.
- Extension des dispositions légales d'ordre public, c'est-à-dire les cas où les accords ne peuvent pas y déroger défavorablement ; refaire de la loi la seule à réglementer les thèmes passés en 2017 dans le champ de la négociation collective de branche (aujourd'hui classés dans le « bloc 1 »). Exemple : impossibilité de déréglementer les contrats précaires par branche.
- Extension de la primauté de la branche sur l'entreprise d'office (prévue par la loi) et facultative (par verrouillage de la branche), notamment sur le temps de travail (thème



de déréglementation par excellence), afin de limiter la concurrence des travailleur·ses d'un même secteur entre elles et eux et les pratiques de dumping social; suppression du contournement de la primauté de la branche en cas de « garanties au moins équivalentes » au niveau de l'accord d'entreprise.



- **Révision de l'index égalité** et transposition de la directive Union européenne de la transparence salariale ; transparence, suppression du seuil de pertinence, barème plus progressif, sanction pour les entreprises ayant moins de 100, comparaison des montants d'augmentation.
 - Renforcement des moyens et des prérogatives de l'Inspection du travail pour garantir une application effective des sanctions.
 - Éga-conditionnalité des marchés publics : conditionner les aides publiques au respect de tous les principes d'égalité et à la mise en œuvre des pratiques qui visent à réduire les discriminations de genre en entreprise.
-
- **Égalité salariale : « Un salaire égal pour un travail de valeur égale. »**
 - **Suppression des écarts de rémunération sur l'ensemble des éléments de rémunération.**
 - **Renégociation à tous les niveaux des critères de classification afin de revaloriser les métiers à prédominance féminine.**
 - Mesures de rattrapage de carrière à l'image de la méthode Clerc, reconstitution de carrière et incidence sur la retraite.
-
- **Droits nouveaux et moyens pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors** et prévenir tout risque de violences, protéger les victimes de violences au travail ou intrafamiliales, comme prévu par la recommandation accompagnant la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail qui vient d'être ratifiée par la France. Notamment par : le renforcement des possibilités d'action des référent-es harcèlement sexuel et agissements sexistes (en moyens, formations, précisions de leurs prérogatives), l'obligation de négocier à tous les niveaux sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, la suppression des jours de carence en cas d'arrêt de travail et des droits d'aménagements des horaires, de même pour protéger les victimes de violences conjugales.
-
- Création d'un service public de la petite enfance, de proximité, financièrement accessible à toutes et tous.
 - Allongement du congé « de paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois pour l'autre parent·e quel que soit son genre (au lieu d'un mois aujourd'hui) intégralement rémunéré, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance de l'enfant.
-
- Fin des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales.

Travailleurs et travailleuses migrant.es



- Égalité de traitement entre salarié·es et l'application du droit du travail français pour tou·tes les salarié·es qui travaillent en France.
- **Rendre automatique les titres de séjour pour les travailleur·ses sans papiers à partir d'une simple preuve de travail** : un·e travailleur·se sans papiers doit pouvoir être régularisé sur simple preuve d'un travail effectué, sans que son employeur n'ait d'autorisation à donner, ni que le patronat ne décide des secteurs d'activité dans lequel des régularisations auront lieu.
- Ratification par la France des textes internationaux concernant les travailleur·ses migrant·es, notamment la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tou·tes les travailleur·ses migrant·es et des membres de leur famille et la convention 143 de l'OIT portant sur les travailleur·ses migrant·es.
- Effectivité du rôle des organisations syndicales, délégué·es du personnel, CSE dans la protection de tou·tes les salarié·es ; en l'absence de syndicat dans l'entreprise, autorisation pour les organisations syndicales locales d'interpeller les employeurs sur la question de la protection des salarié·es migrant·es.
- Contrôle des représentant·es du personnel et de l'Inspection du travail sur le recours aux travailleur·ses détaché·es : leur fournir les listes et les contrats en amont de leur arrivée (sous-traitance ou intragroupe), comme cela se fait pour les apprenti·es ; informer les comités d'entreprise européens et les comités de groupe des projets de détachement temporaire intragroupe de salarié·es.



- **Augmentation des prérogatives du CSE sur les problématiques** environnementales, quelle que soit la taille de l'entreprise.
 - Information des instances de représentation du personnel de l'empreinte et des conséquences environnementales du périmètre d'intervention.
 - Prise en charge par l'employeur à 100 % des expertises sur la transition environnementale.
 - Droit à cinq jours de formation spécifique dissociée de la formation CSE.
-
- **Avis conforme du CSE sur des projets qui impactent l'environnement, la santé et la biodiversité.**
-
- Rapport annuel de l'employeur sur les conséquences environnementales de son activité et plan d'action annuel de prévention de l'empreinte environnementale.
-
- **Température maximale de travail** (au vu notamment du réchauffement climatique) pour limiter l'exposition des salarié·es aux fortes chaleurs.
-
- **Réindustrialisation/relocalisations des productions pour le progrès social et environnemental : critères sociaux et environnementaux dans la commande publique ; conditionnalités des aides publiques en contrats d'engagement avec droit de regard des CSE...**
-
- Implication obligatoire des salarié·es en cas de nécessité de transition des productions et droit de veto suspensif du CSE sur les stratégies d'entreprise conduisant à des désastres sociaux et environnementaux.
-
- Affirmation de l'importance du rôle social et environnemental des services publics garantissant des besoins de proximité.
 - Objectif des services publics de mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels : droit à l'éducation et à la formation, à l'action sociale et à la santé, à un emploi décent, à la justice et à la sécurité, au logement, aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information et à la communication.
 - **Pas d'industrie sans services publics, pas de services publics sans industrie** : l'emploi et les activités industriels participent à dégager des sources de financement des services et politiques publics, et les services publics sont un facteur essentiel de localisation industrielle, facilitée par l'environnement de services publics existants.
-
- Accès au service public physique, pour une égalité d'accès et contre la dématérialisation systématique.
 - Participation des usager·es à la définition et à l'évaluation des politiques et services publics.
-
- **Pas de service public sans agent·es de la fonction publique** : titularisation pour l'ensemble des secteurs du service public contre la précarité et emplois statutaires pour la garantie des conditions d'égalité d'accès et de traitement dans lesquelles sont rendues les missions de service public.
-



Les diverses collectivités publiques doivent répondre aux besoins des populations, au fonctionnement de l'économie et de la société, pour s'engager dans une dynamique de développement humain durable, les diverses collectivités publiques en assurant :

- des activités afin de produire les biens et services ;
- des actions collectives capables de faire prévaloir l'intérêt général à moyen et long terme ;
- la sécurité des biens et des personnes ;
- la participation des salarié·es, des usager·es et de leurs représentant·es à la définition et à l'évaluation des missions publiques.

En matière de politiques publiques, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, la décentralisation et la déconcentration doivent permettre un développement solidaire des territoires (enjeu capital de la péréquation) et un traitement égal de la population.
