

NÉGOCIATION « SÉCURISATION DE L'EMPLOI »



IL Y A URGENCE SOCIALE ÇA VOUS CONCERNE

À

la demande du gouvernement, syndicats et patronat ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle. Les conclusions, attendues pour la fin décembre 2012, sont susceptibles d'être retranscrites dans une loi et donc un débat parlementaire au début de l'année 2013.

Les orientations de cette négociation ont été balisées par le gouvernement à l'issue de la conférence sociale de juillet : Quatre objectifs ont été fixés :

- Lutter contre la précarité sur le marché du travail ;
- Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité des entreprises, de la gestion des emplois et des compétences ;
- Améliorer les dispositifs de maintien dans l'emploi face aux aléas conjoncturels pour éviter les licenciements dans les entreprises confrontées à des difficultés ;
- Améliorer les procédures de licenciements collectifs lorsqu'ils n'ont pas pu être évités en amont par d'autres mesures d'anticipation ou de chômage partiel.

Dans ce contexte de crise économique et sociale fait de précarité, de progression du chômage, les salariés ont besoin de plus de sécurité et de garanties dans leur trajectoire professionnelle ainsi que de nouveaux droits pour intervenir sur les choix des entreprises.

La flexibilité et le fait accompli, ça suffit !

Vous trouverez dans ce document les revendications de la CGT. Face à l'urgence sociale, nous proposons à la fois, des mesures immédiates et d'autres de nature à transformer durablement le quotidien des salariés.

Les propositions du Medef sont inacceptables :

Fini, le CDI, bien trop « rigide » aux yeux des organisations patronales, Assouplissement des procédures relatives au licenciement, limitation des recours en justice pour les salariés et du montant des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, passage à la moulinette du licenciement économique et réduction des délais de procédures

Au-delà de la provocation de ces propositions, chacun d'entre vous peut mesurer qu'elles conduisent à une impasse économique et sociale : les salariés encore et toujours considérés comme variable d'ajustement des choix patronaux. **Cela suffit !**

La CGT ne laissera pas faire, c'est votre avis qui doit compter dans cette négociation.

SOMMAIRE

ÉDITO 1

LES INTENTIONS PATRONALES AVEC CE PROJET D'ACCORD : MORCEAUX CHOISIS.....2

POUR SÉCURISER L'EMPLOI DES SALARIÉS : IL FAUT PLUS DE DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS3

- Résorber la précarité.
- Limiter les licenciements économiques.
- Anticiper les évolutions de l'activité, les besoins en emplois et en qualification.
- Faire face aux difficultés des entreprises en garantissant l'emploi.



LES INTENTIONS PATRONALES AVEC CE PROJET D'ACCORD MORCEAUX CHOISIS

Le contrat de projet

Il existe déjà une multitude de contrats de travail qui permettent une **extrême souplesse pour les employeurs** et qui provoque une **extrême précarité pour les salariés**. (Temps partiel, CDD, contrats de chantier, saisonnier, intérimaire, aidé, intermittent, d'alternance,... bientôt contrat de génération et contrat d'avenir.)

Le Medef innove encore avec le contrat de projet : Votre employeur pourrait **vous employer demain en CDI de projet qui n'a de CDI que le nom** puisque vous seriez licencié, pour motif personnel, dès la fin de la tâche confiée. Cela pouvant se produire à tout moment et sans l'application des droits liés à un licenciement économique. Vous n'auriez aucune indication précise sur la fin de votre contrat. **Comment construire votre avenir, obtenir un logement ou un crédit bancaire face à une telle incertitude ?**

La mobilité... forcée

Votre employeur pourrait vous muter sur un autre site de travail à 50 km ou à 1h30 de votre domicile avec comme conséquences pour vous l'augmentation de votre temps de trajet domicile/travail, de l'amplitude de votre journée et des frais qui en découlent. **En cas de refus de votre part, direction la porte !**

Le Medef veut généraliser le chantage à l'emploi

Déjà aujourd'hui, au nom de la compétitivité et sous prétexte de crise, la plupart des entreprises, quelle que soit leur situation financière, exercent le chantage à l'emploi (gel des salaires, augmentation des cadences et des amplitudes de travail, recours aux contrats précaires...) mais elles sont obligées de respecter les clauses de votre contrat de travail.

Demain, le Medef veut se débarrasser des clauses individuelles du contrat de travail : dès lors qu'un accord collectif serait passé dans l'entreprise pour soi disant « préserver l'emploi », tout salarié serait contraint d'accepter une baisse de son salaire, une modulation du temps de travail, un changement d'affectation de son lieu

de travail, une détérioration des conditions de travail... Alors qu'aujourd'hui votre entreprise ne peut agir ainsi sans votre accord, demain en cas de refus vous seriez licencié pour motif économique mais sans indemnités ni reclassement. Vous seriez en plus privé de votre droit de recours devant un juge !

En matière de droit du travail : la Jungle contre l'État de droit !

Aujourd'hui, tout employeur qui licencie doit le faire par écrit en invoquant les motifs précis de façon argumentée. En cas d'abus, vous avez la possibilité de recours devant les tribunaux qui peuvent vous accorder des indemnités s'ils jugent le licenciement abusif à la vue des motifs invoqués dans votre lettre de licenciement.

Le patronat revendique le droit de licencier sans motif précis par écrit, en pouvant, de plus, invoquer d'autres motifs devant les tribunaux. En cas de licenciement abusif, le patronat veut limiter le montant de l'indemnité que le juge pourrait vous accorder.

...Et si on pouvait faire travailler gratuitement !

Aujourd'hui, vous avez 5 ans pour réclamer les salaires qui ne vous ont pas été payés. Le patronat veut ramener ce délai de prescription à 1 an.

Indemnités de chômage

Aujourd'hui, **moins d'un salarié sur deux est indemnisé par l'allocation chômage**, les femmes, les jeunes ayant peu travaillé sont les plus pénalisés.

C'est l'État, avec l'argent public, qui vient de plus en plus en aide aux chômeurs par l'attribution de diverses allocations : **les entreprises licencient, la collectivité paie !** Le patronat veut bien revoir le mécanisme d'indemnisation des chômeurs...mais à coût constant. Autrement dit, ceux qui sont indemnisés devront accepter une diminution de leurs droits pour que d'autres en bénéficient.

Pour le patronat, c'est aux salariés de se débrouiller des conséquences de la crise !

POUR SÉCURISER L'EMPLOI DES SALARIÉS IL FAUT PLUS DE DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

POUR RÉSORBER LA PRÉCARITÉ

I faut sortir du toujours plus flexible et toujours plus précaire en faisant du statut du travail un atout économique et social, en instaurant une sécurité sociale professionnelle.

Actuellement, un salarié qui change ou qui perd son emploi perd la quasi-totalité de ses droits, parce que les droits sont attachés à l'emploi et dépendent notamment de la taille des entreprises.

La CGT revendique : des droits attachés à chaque salarié, cumulables au fil de la carrière, transférables d'une entreprise à une autre.

Nous voulons instituer des négociations obligatoires dans les branches professionnelles sur la transférabilité des droits par exemple en matière d'ancienneté, formation et qualification, complémentaire santé, prévoyance, droit à la retraite.

Pour faire reculer le temps partiel imposé et construire du droit à temps plein pour celles et ceux qui le souhaitent, la CGT revendique :

- Des mesures négociées au plan national interprofessionnel et dans les branches ;
- La rémunération des heures complémentaires comme les heures supplémentaires ;
- L'ouverture intégrale des droits sociaux au même titre que pour les salariés à temps plein ;
- La réduction des amplitudes de travail et les créations d'emplois qui en découlent ;
- La construction du droit au travail à temps plein sur des bassins d'emplois pour les salariés pouvant cumuler plusieurs temps partiels ;
- Une priorité d'embauche, un droit à l'intégration dans l'emploi en cas de succession de contrats imposés par l'employeur ;
- La requalification en CDI de tous les contrats courts abusifs, notamment par un droit d'intervention des représentants salariés ;
- Une sur cotisation pour dissuader le recours abusif aux contrats précaires.

Il faut s'attaquer au travail dissimulé qui crée des travailleurs sans droit, mal déclaré ou au noir. Tout travailleur, quelle que soit sa nationalité, doit disposer de l'application des normes sociales françaises.

Il faut mettre fin à la pratique des employeurs de pousser des salariés vers le statut d'auto entrepreneur pour se débarrasser des obligations sociales vis-à-vis d'eux.



AGIR SUR LES RUPTURES CONVENTIONNELLES : UNE URGENCE !

Le dispositif de rupture conventionnelle a été instauré sous le gouvernement Sarkozy, à l'issue de la négociation sur la modernisation du marché du travail, **contre l'avis de la CGT.**

Comme cela était prévisible, ce qui devait couvrir des « séparations à l'amiable » entre un salarié et un employeur est devenu une arme de licenciement massif. 1 million de salariés ont, dans la plupart des cas, été invités par leur patron à signer une rupture conventionnelle.

Additionner plusieurs dizaines de cas dans une même entreprise permet ainsi d'éviter les obligations sociales d'un plan collectif de licenciement (indemnités, reclassement,...).

EXEMPLES DE DROITS À CONSTRUIRE

► *J'ai travaillé 12 mois en CDD chez Leroy-Merlin, je suis recruté pour 8 mois chez Bricorama... je maintiens et j'accumule mes droits...*

► *Je travaille sur un site d'activités où cohabitent de nombreuses entreprises et salariés. Mon entreprise change suite à une passation de marché, où encore mon CDD se termine alors qu'il y a des besoins en emploi sur le site... je maintiens et je développe mes droits...*



POUR LIMITER LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

PAR LA PROMOTION DES ALTERNATIVES AU LICENCIEMENT

La CGT revendique : **Un droit de veto suspensif sur les plans de licenciements et les plans de restructurations**

pour permettre au juge de suspendre le plan de licenciement s'il n'y a pas de motif économique. Il s'agit dans ce cas de faire prévaloir la recherche de propositions alternatives aux licenciements.

- L'accès des comités d'entreprises à un expert rémunéré par l'entreprise tout au long de la procédure de licenciement
- **Un droit d'alerte du CE plus performant ;**
- **Plus de sécurité pour les salariés licenciés ;**

- **L'extension du contrat de sécurisation professionnelle** à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés et l'amélioration du congé de reclassement pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- **Responsabiliser plus fortement les grandes entreprises ou groupes** (en particulier celles qui usent de l'alibi de difficultés conjoncturelles sans qu'on puisse contester leur choix de gestion ou celles qui licencient avec des bénéficiaires) à la fois vis-à-vis des salariés licenciés et vis-à-vis des territoires, dont l'activité économique d'ensemble est affectée par les décisions de ces entreprises.

POUR ANTICIPER RÉELLEMENT LES ÉVOLUTIONS DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES LES BESOINS EN EMPLOIS ET EN QUALIFICATIONS

La CGT revendique que les stratégies économiques soient discutées avec les représentants salariés concernant le devenir de l'activité et la gestion de l'emploi :

- Instaurer un véritable droit à envisager l'avenir pour les salariés des petites entreprises.

La CGT revendique la création de nouvelles instances représentatives du personnel et le renforcement de la voix des salariés dans les instances existantes.

- Il faut des **instances représentatives interentreprises** pour, notamment, impliquer une plus grande responsabilité des entreprises donneuses d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants ;
- La présence des **représentants salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance doit être généralisée avec voix délibérative.**

La CGT revendique de renforcer les moyens et les droits à la formation professionnelle pour chaque salarié quel que soit son parcours.

- Les mutations économiques nécessitent de consacrer **des droits et moyens supplémentaires à la formation professionnelle qualifiante ;**
- **Les taux de contribution des entreprises doivent être augmentés et harmonisés** par le haut pour assurer les financements nécessaires ;
- **Chaque salarié**, quel que soit son contrat de travail, doit disposer chaque année de **l'équivalent d'un mois de temps de travail consacré à sa formation ;**
- Les plans de formation doivent faire l'objet d'une négociation ;
- Il faut **des droits à la formation universelle** attachés à la personne et inscrits dans des garanties collectives.

POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES DES ENTREPRISES TOUT EN GARANTISSANT L'EMPLOI

La CGT revendique :

- **La création d'un Contrat de sécurisation des emplois et des entreprises** qui remplacerait le chômage partiel. Il s'agit d'aider les entreprises confrontées à une forte baisse d'activité pour sécuriser le contrat de travail des salariés, le poten-

tiel de compétences et de qualifications au sein de l'entreprise. Il serait financé par un fonds abondé par l'État, les entreprises et l'assurance chômage ;

- **L'élargissement et l'amélioration du congé de mobilité**, permettant au salarié de tester un autre emploi tout en ayant un droit de retour à son emploi garanti.