



Communiqué des organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires et Syndicat des étudiants de Nantes (SEN) de Loire-Atlantique

Le 11 janvier 2013, les négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi » se sont terminées par un accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés. La CGT et FO ont annoncé qu'elles ne le signeront pas. Par contre, la CFDT, la CGC et la CFTC ont décidé de le parapher. Un projet de loi doit être présenté au Conseil des ministres le 6 mars, pour ensuite être voté au Parlement.

Les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires et SEN, réunies le 1er février 2013, dénoncent avec détermination la régression que représenterait la transposition de l'accord dit « sécurisation de l'emploi » en projet de loi.

Les garde-fous illusoires précisés dans cet accord pour limiter et rendre plus chers les Contrats à Durée Déterminée ne concernent en réalité qu'une infime partie : les CDD de plus de trois mois ne sont pas concernés, pas plus que les contrats saisonniers, ni les contrats conclus pour une tâche précise ou temporaire et le travail intérimaire.

La transposition de cet accord fragilise considérablement le Contrat à Durée Indéterminée dont la période d'essai a été largement étendue. Déjà, le patronat n'hésite pas à utiliser cette période d'essai comme des CDD.

Le salariat qui est déjà particulièrement frappé par la précarité, un turn-over important, des conditions de travail difficiles subirait une double peine si ces propositions voyaient le jour.

Les accords dérogatoires emploi/compétitivité voulus par Nicolas Sarkozy, par le Medef et entérinés le 11 janvier 2013, permettraient aux employeurs de réduire nos salaires à peu de chagrin ou d'augmenter le temps de travail sous prétexte de préserver l'emploi. Il s'agit d'imposer surtout de nouveaux sacrifices aux salarié(e)s.

La mobilité imposée en cas de restructuration du fait de l'éclatement des multinationales présentes sur l'ensemble du territoire français serait un moyen de licencier pour motif personnel de nombreux salarié(e)s qui refuseraient cette mobilité forcée et exonérerait le patronat des règles relatives au licenciement économique

La neutralisation des compétences des juges dans les instances judiciaires conformément aux vœux du Medef, dont c'était l'une des premières préoccupations en cas de PSE est aussi inacceptable.

Un tel accord signé par trois organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC) est un véritable coup de poignard dans le dos des salarié(e)s.

Avec un taux de chômage qui ne cesse de progresser, ces propositions n'inverseraient pas cette courbe. Bien au contraire.

Le gouvernement ne doit pas transposer cet accord en projet de loi, accord représentant une régression sociale sans précédent qui détruit notre Code du Travail.

Les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires et SEN de Loire-Atlantique exigent du gouvernement et des parlementaires le rejet de cet accord.

Le « nouveau modèle économique et social » que cet accord veut imposer : c'est le règne du « gré à gré », la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. C'est le libéralisme et sa loi de la jungle !



Les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU, Solidaires et SEN de Loire-Atlantique appellent à des arrêts de travail pouvant aller jusqu'à la grève et à participer aux manifestations à : NANTES, ST-NAZAIRE, ANCENIS, CHATEAUBRIANT à 10 h 30, pour faire échec à cet accord. Elles appellent, toutes les organisations qui s'y opposent à les rejoindre pour gagner une mobilisation massive.

Comment l'accord pourrait bouleverser vos droits

Alors qu'il y a chaque jour plus de 1500 nouveaux chômeurs, que les ruptures conventionnelles (dont 80 % sont imposées aux salariés) et les plans de départs volontaires explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier ? Que le droit du travail serait trop rigide ? Faudrait-il, pour travailler, accepter de perdre tous ses droits, que le travail non ou mal déclaré devienne la norme, que les « mini jobs » à l'allemande ou le travail « indépendant » à la roumaine ou à la polonaise fleurissent ?

UNE MOBILITÉ INTERNE : VOLONTAIRE OU FORCÉE ?

Pour restructurer l'entreprise sans mettre un oeuvre un plan social, l'accord organise la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet.

► **Aujourd'hui**, dans beaucoup de situations, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.

► **Demain**, un accord d'entreprise peut autoriser votre employeur à vous muter sur un autre poste, à vous envoyer à l'autre bout de la France. Si vous refusez, vous serez licencié pour motif personnel !

QUEL ACCÈS À LA JUSTICE DEMAIN ?

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, quel que soit leur type de contrat, ont aujourd'hui un droit commun : pouvoir saisir les prud'hommes (tribunal compétent

pour trancher le contentieux du travail) pour récupérer les sommes qui leur sont dues.

L'accord raccourcit les délais dans lesquels le salarié peut saisir le juge et limite dans le temps la réparation du préjudice subi. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible !

Les victimes d'heures ou de salaires non payés, d'inégalités de traitement ou de harcèlement, voire les victimes de l'amiante, apprécieront !

En limitant la période pour laquelle le salarié peut demander réparation et en incitant fortement les juges prud'homaux à proposer aux salariés une indemnisation très faible, l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

► **Aujourd'hui**, par exemple, vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

► **Demain**, vous ne pourrez plus les réclamer que sur une période de trois ans !

MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU CHANTAGE ?

N. Sarkozy avait fait son cheval de bataille des accords « compétitivité / emploi » mais n'était pas parvenu à les imposer. Aujourd'hui, l'accord les met en place : il s'agit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Mais les salariés savent par expérience que leurs sacrifices, à un moment donné, ne leur accordent aucune garantie quant au maintien effectif de leur emploi sitôt l'accord terminé.

C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

► **Aujourd'hui**, les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.

► **Demain**, les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel sans ces garanties, et le motif du licenciement sera inattaquable !

QUEL FUTUR POUR LE CDI ?

Le Medef veut imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches le contrat à durée indéterminée « intermittent », c'est à dire un contrat totalement flexibilisé, qui empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.

C'est tout simplement un temps partiel annualisé : les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année. Comment payer quatre mois de travail en douze fois ! Grosse différence avec un CDD de la même durée : les périodes non travaillées en CDI n'ouvriront pas droit aux allocations chômage, et le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité des CDD.

► **Aujourd'hui**, le CDI intermittent existe déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.

► **Demain**, dans les branches visées par l'accord, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.

SÉCURISER L'EMPLOI OU SÉCURISER LES LICENCIEMENTS ?

Seuls 3 % des chômeurs ont pu bénéficier d'un plan social, mais c'est encore trop pour le Medef. Sa solution est radicale : décider de la pro-

cédures de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Sans réponse de l'administration sous trois semaines, le texte est homologué et le patron peut licencier.

Où sont les possibilités données aux salariés pour construire des propositions alternatives aux projets patronaux ? Le recours à l'expert est limité comme jamais, le juge est mis « hors-jeu », et tous les délais sont fixés à l'avance.

► **Aujourd'hui**, la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...

► **Demain**, ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licen-

ciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fralib, GoodYear ou PSA !

MISE A MAL DES CONVENTIONS COLLECTIVES

► **Aujourd'hui**, un salarié, face à son employeur, peut se prévaloir du code du travail, des dispositions de sa convention collective supérieures au code du travail, de l'accord d'entreprise supérieur à sa convention collective.

► **Demain**, un employeur peut ou pourra obtenir d'institution représentative du personnel (I.R.P.) syndicale ou non dès lors qu'elle obtient la majorité (plus de 50 %) un accord d'entreprise remettant en cause le code du travail, la convention collective et tous autres accords. C'est la remise en cause de la "hiérarchie des normes".

⇒ ILS ET ELLES ONT DIT

Laurence Parisot, présidente du Medef / « Un accord potentiellement historique s'il est repris tel quel dans la loi. »

Patrick Bernasconi, négociateur du Medef, Le Monde / « La France figurera désormais parmi les meilleures références pour ce qui est de la flexisécurité. »

Wall Street journal / « Les employeurs français gagnent une nouvelle flexibilité du travail. »

Syndicat de la magistrature / Le texte, « en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité. »

Syndicat des avocats de France (Saf) / « Le Medef revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises ! »

Le « nouveau modèle économique et social » que cet accord veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du « gré à gré », la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. C'est aussi la culpabilisation des salariés dès qu'ils font valoir leurs droits. Cet accord tente de briser les capacités de résistance des salariés.

C'est le libéralisme et sa loi de la jungle !

Le 5 mars, mobilisons-nous massivement pour que l'accord ne soit pas transposé dans la loi.

Un dynamitage du droit du travail



Emploi : un projet d'accord profondément déséquilibré

A l'unanimité le Bureau Confédéral de Force Ouvrière, décide de ne pas signer l'accord... Alors que l'emploi et la lutte contre le chômage doit être la priorité n°1, Force Ouvrière souligne que cela doit prioritairement passer par une politique économique ambitieuse, source de croissance économique par la consommation, l'investissement public et privé, la stratégie industrielle...

Le projet d'accord inscrit le social comme variable d'ajustement d'une politique économique de rigueur tant au plan national qu'europpéen. Pour le Bureau Confédéral ce projet se caractérise par : "la flexibilité, c'est maintenant, la sécurisation de l'emploi pour demain, peut-être". Nombre de dispositifs annoncés comme positifs pour les salariés sont partiels, aléatoires, d'application tardive ou pouvant déjà être contournés dans le cadre de ce projet... Force Ouvrière décide d'informer largement les salariés du contenu de ce projet et entend intervenir auprès du Gouvernement et du Parlement pour faire valoir ses positions.

Le dossier n'est pas clos.



Une grave régression des droits sociaux

Le Bureau confédéral de la CGT confirme l'avis négatif de la délégation CGT sur l'accord national... qui modifierait profondément le Code du Travail.

Ce texte marque une grave régression des droits sociaux des salariés et va a contrario des objectifs fixés par la "Grande Conférence sociale" et celle de la "lutte contre la pauvreté". Il contient de multiples dispositions pour faciliter les licenciements et accentuer la flexibilité.

Le chantage à l'emploi est généralisé par des accords permettant la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail, ce sont les accords de "compétitivité/emploi" voulus par Nicolas SARKOZY. La thèse du MEDEF est le principal fil conducteur de cet accord : "les licenciements d'aujourd'hui feront les emplois de demain".

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire et le Gouvernement, issus des élections de mai 2012, entérinent dans la loi les reculs sociaux dictés par le MEDEF.

Le Gouvernement, qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats potentiellement signataires. La CGT attend du gouvernement un projet de loi d'une toute autre nature, qui protège les salariés contre les licenciements et la précarité.



Accord sur la sécurisation de l'emploi : une régression sociale historique



Cet accord institutionnalise davantage la précarité par la généralisation des contrats de projets et les contrats à durée indéterminée intermittents ; instaure une super-flexibilité par de nouvelles mesures de mobilité, la généralisation de l'accord compétitivité/emploi, et de nouvelles modalités pour les PSE, en se dégageant systématiquement des obligations légales et conventionnelles du licenciement économique ; spolie les salarié-es par une barémisation plafonnée en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse ; réduit les délais de recours des syndicats en matière de licenciements économiques collectifs et de contestation aux prud'hommes. La logique patronale est claire : renforcer la flexibilité de la force de travail, poursuivre la destruction du code du travail et la hiérarchie des normes.

Il n'y a pas de sécurisation de l'emploi mais sécurisation des droits, déjà exorbitants, des patrons. L'union syndicale Solidaires s'emploiera à construire les mobilisations nécessaires pour rejeter cette régression sociale historique.

Le droit au travail en jeu...



La négociation entre les syndicats et les organisations patronales visant "à une meilleure sécurisation de l'emploi" ou dites réforme du marché du travail vient de se terminer...

Dans une situation économique en quasi récession, avec un chômage record et une augmentation prévue du chômage très forte dans les premiers mois de l'année 2013, l'insatisfaction liée à cet accord traduit le fait que l'intransigeance patronale est totalement inadaptée pour répondre à la crise économique et sociale.

La flexibilité et la souplesse réclamées par le MEDEF existent malheureusement déjà et sont largement mises en application, avec un résultat sur le taux de chômage que l'on connaît !... L'intérim est largement utilisé comme période d'essai, variable d'ajustement des effectifs et les ruptures conventionnelles ont explosé...

Avec 5 millions de chômeurs dans le pays, il faut au contraire encore plus de protection contre les licenciements "sans cause réelle ou sérieuse" et/ou "abusifs".

Il est désormais nécessaire de travailler à la construction de propositions convergentes, unitaires, répondant à la situation dramatique du travail que nous vivons.

La FSU est prête à y contribuer.