

UN

DES DROITS
TAILLÉS À LA



VRAI RECUL FAUX

Accord de "Sécurisation des ~~emplois~~ profits"

Beaucoup de propagande véhiculée autour de l'accord signé entre 3 organisations syndicales minoritaires et le patronat, rejoints par le gouvernement. Tous se rejoignent à déclarer que ce serait une « avancée pour les droits des salariés et les entreprises », ignorant superbement les réalités dans les entreprises, subies par les salariés. Que les patrons du CAC 40 s'en félicitent, prête immédiatement à interrogation. Ces gens-là n'ont pas pour habitude de défendre autre chose que leurs propres intérêts, contre ceux des salariés.

Forts de ce qu'ils ont obtenu, les employeurs organisent un peu partout en France un renforcement de chantages sur l'emploi comme à RENNAULT et ailleurs, mettant en opposition investissements et droits des salariés ; salaires et temps de travail, etc ...

Le principal étant d'augmenter ou de conserver leurs profits, leur rentes, en baissant le niveau de vie des salariés et de leur famille.

La CGT entend laisser les salariés juges en leur apportant un éclairage sur le contenu de cet accord, signé par 3 organisations syndicales (CFDT/CFE-CGC/CFTC) minoritaires, ne représentant que 38 % des salariés conformément aux dernières élections prud'hommes, unique référence d'élections nationales représentant tous les salariés.



Articles
1 et 2

Généralisation de la complémentaire santé

Mesure vantée de l'accord, sa mise en place n'est pas pour demain : accords de branche à négocier d'ici à juillet 2014, accords d'entreprises ensuite, et enfin, obligation effective en janvier 2016 !

Le panier de soins obligatoire est minimaliste, inférieur à la CMU complémentaire. Et une simple comparaison Internet avec des offres premium, confirme qu'il coûtera moins de 4 euros par mois pour l'employeur (+ 4 euros pour le salarié). Les salariés non couverts par mutuelle obligatoire devront impérativement s'affilier à cette complémentaire au rabais, mais le niveau tellement bas de couverture les obligera à conserver en plus leur mutuelle d'origine !

Sous prétexte que l'employeur financera à 50 % cette complémentaire obligatoire, c'est lui seul qui choisira le prestataire, les salariés n'auront pas leur mot à dire. A n'en pas douter, le patron préférera la compagnie d'assurance qui assure déjà son parc de véhicules société, ou les locaux de l'entreprise, plutôt qu'une mutuelle. Refiler ce marché à des assurances privées, cela répond à un objectif du Medef : vouloir abattre notre Sécurité sociale.

Cette nouvelle « norme » est de nature à tirer vers le bas, les futures négociations d'entreprises ou de branches, déjà couvertes ou non. La portabilité des droits des salariés en cas de départ de l'entreprise, prévue à l'article 2, n'est pas nouvelle, elle date de 2008. Simplement sa limite était de 9 mois, elle est portée à 12 mois. Une amélioration bien faible au regard des concessions des autres articles...



Article 3

Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage

Comme avant les années 90 (donc pas de « création »), le chômeur qui retrouve un emploi gardera ses droits au chômage (indemnités et période de couverture) s'il retombe au chômage. Mais cette fausse nouveauté doit maintenant se faire sans « aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance-chômage » : autrement dit, davantage de bénéficiaires mais à enveloppe constante (Car pas question d'augmenter les cotisations chômage des employeurs), donc des allocations plus faibles à partager entre plus de bénéficiaires, tout ceci étant renvoyé à de futures négociations 2013 entre les « partenaires sociaux » (sic) de l'Unedic.

Article 4

Majoration de la cotisation d'assurance chômage des CDD

Naguère interdit, le CDD de moins d'1 mois est aujourd'hui...encadré, grâce à cet accord ! Le montant des cotisations patronales chômage est ainsi majoré à 7 % pour les CDD de moins d'un mois, 5,5 % pour les contrats de un à trois mois, et annulé si le CDD est suivi d'un CDI. De quoi ruiner l'économie ? Calme ! Le surcoût maximum pour les CDD les plus taxés équivaut à 40 euros par mois pour un salarié au SMIC. Les secteurs utilisant le plus de CDD (Hôtellerie-restauration, etc..) bénéficient d'un taux réduit à 4,5 %. Les CDD saisonniers, ceux conclus pour une tâche précise et temporaire (remplacements) et surtout l'Intérim, sont exclus du dispositif.

Une taxe « anti-précarité » disent les signataires ! Quelle mauvaise foi, puisque, à l'inverse, ce sont les contrats d'intérim, non taxés, qui risquent d'exploser, ceux-ci revenant moins chers à l'employeur que les CDD courts.

Dernier point : ces surtaxes sont compensées par trois mois d'exonération totale des cotisations chômage pour les moins de 26 ans. Selon le Medef, cette exonération rapportera 155 millions, la surtaxe coûtera 110 millions aux employeurs : soit un gain global de 45 millions d'euros : on dit merci qui ?



Article 5

Création d'un compte personnel de formation

L'accord crée un compte temps formation, alimenté à raison de 20 heures par an, plafonné à 120 heures. Ça vous rappelle quelque chose ? Eh oui, le DIF... qui est d'ailleurs, absorbé par ce dispositif. On garde le contenu, on change l'étiquette... Abracadabra : on fait du neuf avec du vieux !

Article 7

Création d'une mobilité volontaire sécurisée

Dans les entreprises de + 300 salariés, un salarié pourra, sur accord de l'employeur, « découvrir un emploi dans une autre entreprise ». Cette période de mobilité suspend le contrat de travail, le retour anticipé dans l'entreprise d'origine ne se fait que sur accord de l'employeur.

À son retour éventuel, le salarié retrouve un emploi « similaire », sa classification et son salaire au moment du départ. Une mesure pas cher puisque, vu le chômage, il n'y a pas beaucoup de choix pour trouver un autre emploi autre que celui qu'on a.

Article 11

Travail à temps partiel

L'accord conforte le recours au temps partiel (qui touche surtout les femmes et les bas salaires), en l'encadrant davantage.

La durée minimale hebdomadaire passe de 20 à 24 heures (et encore pas pour tout le monde, notamment les jeunes), lissées sur l'année, ce qui permet une flexibilité du temps de travail totale en fonction de l'activité de l'entreprise. Dangers à venir : un accord de branche (signé par qui ?) peut prévoir plusieurs coupures dans la journée, ainsi que la réduction du préavis de modification d'horaires (aujourd'hui 3 jours).

Article 12

Information et consultation anticipée des représentants du personnel

Une base de données unique, renseignée à discrétion par l'employeur, remplacera « l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP ». L'employeur décide quelle information est confidentielle, y compris dans le cas de vente de l'entreprise et les élus sont tenus de respecter cette confidentialité (Bref, il faudrait cacher des choses aux salariés, sous peine de poursuites). Des délais de procédure sont institués pour rendre un avis. L'absence d'avis des instances, notamment pour défaut d'information, vaudra avis négatif. Avec ces règles, le patronat est libéré de multiples procédures de défense des salariés et pourra ainsi accélérer l'application de ses projets.

Un chapitre spécial est consacré aux CHSCT, en limitant les expertises qu'ils peuvent décider.

Enfin, le préambule de la constitution de 1946, qui précise, « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » est remis en cause.

Cet article dynamite les prérogatives actuelles des IRP, toute procédure de restructuration suivra son cours selon le calendrier préétabli par l'employeur, que celui-ci respecte ses obligations ou pas.

Article 15

Mobilité interne

Après négociation d'entreprise, l'employeur peut décider unilatéralement de la mobilité géographique de salariés, du moment que le poste reste dans l'entreprise et sur le territoire national en cas de multiples établissements. Cette mobilité s'impose au contrat de travail. Son refus par le salarié entraîne le licenciement, sans contestation possible aux prud'hommes. Aucun garde-fou n'est posé par l'accord à cette mobilité.

Article 18

C'est le point d'orgue de cet accord, celui qui permet au Medef de le qualifier « d'historique ». Cet article permet la baisse du salaire et du temps de travail quand la conjoncture est jugée mauvaise par l'employeur avec un accord d'entreprise majoritaire d'une durée maximale de deux ans. Cette baisse s'impose au contrat de travail et son refus entraîne le licenciement automatique du salarié récalcitrant, pour « motif personnel », non contestable aux prud'hommes. Si les salariés sont nombreux à refuser, pas de plan social pour autant, « l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique ».

Sous prétexte d'encadrer les pratiques actuelles, les signataires entérinent un recul social historique (sur ce point, le Medef a raison), qui légalise le chantage à l'emploi, remet en cause tout aspect légal du temps de travail, à commencer par les 35 heures, et bouleverse les fondements du rapport entre le contrat de travail, la loi et l'accord collectif.

Avec la multiplication des travailleurs pauvres et une baisse des salaires dans notre pays, comme en Grèce ou en Allemagne, cette disposition fait payer la crise en direct par les salariés, et assure la sécurisation des marges des entreprises en précarisant les salaires.

Article 13

Représentation des salariés au conseil d'administration (ou de surveillance)

L'accord prévoit deux administrateurs salariés dans les conseils d'administration de plus de 12 membres, un dans les autres cas. N'est concernée que l'entreprise de plus de 5.000 salariés en France ou 10.000 dans le monde. 220 entreprises environ sont concernées, soit une infime partie des entreprises. De plus, ces administrateurs ne peuvent être ni membres d'une quelconque instance (CE, DP, CHSCT), ni délégué syndical.

Article 17

« dialogue social » dans l'entreprise

L'accord accorde un délai d'un an aux entreprises dont l'effectif dépasse les seuils de 11 et 50 salariés, pour mettre en œuvre les instances représentatives du personnel. Un pur cadeau aux employeurs.

Article 19

Recours à l'activité partielle

L'accord confirme l'énorme contingent annuel de chômage partiel par salarié de 1.000 heures. Couplé au recours aux heures supplémentaires, c'est un outil de flexibilité du temps de travail sur l'année, dont les patrons usent et abusent.

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Accords de « maintien dans l'emploi »

Article 20

Règles relatives aux licenciements collectifs

Premièrement, un accord d'entreprise pourra, en cas de licenciement collectif, déroger sur quasiment toute la procédure légale. Mais il y a pire, l'accord crée un nouveau type de plan de licenciement : le plan unilatéral produit par l'employeur ! Dans ce cas, l'employeur décide lui-même le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, les documents à produire, les conditions de l'expertise, l'ordre des licenciements, le contenu du PSE, autrement dit à peu près sur tout ! L'employeur informe le CE de son plan, puis l'envoie à la direction départementale du travail, qui a 21 jours pour répondre. A défaut de réponse, le plan est homologué !

L'article encadre strictement les délais de mise en application d'un tel plan : 2 mois maximum pour les entreprises de moins de 100 salariés, 3 mois pour les moins de 250 salariés et 4 mois maximum pour les autres. Les reclassements internes peuvent démarrer dès l'homologation.

C'est la sécurisation des licenciements pour les employeurs, la systématisation des accords de méthode, la réduction drastique du rôle économique du CE.

Article 22

Expérimenter le contrat de travail intermittent

L'accord met en place un contrat adapté aux emplois « comportant par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées ». Les salaires seront lissés sur l'année, entre les périodes payées et les périodes non payées. Limité à trois secteurs « à titre expérimental », cela ouvre la brèche à une généralisation gravissime qui signerait la fin du CDI, le rêve du Medef.

C'est une machine à fabriquer des travailleurs pauvres, qui devront cumuler plusieurs emplois, comme aux Etats-Unis par exemple.

Article 24

Sécurité juridique des relations de travail

Cet article, assez obscur dans sa rédaction, vise en fait à contrecarrer les décisions des juges en cas de violation par l'employeur des règles et garanties édictées par le Code du travail. Avec cet article, *exit* la requalification des CDD pour absence de motif, *exit* la requalification des temps partiels pour absence de fixation d'horaire, *exit* la nullité des licenciements économiques pour défaut de plan social.

Articles 25 et 26

Conciliation prud'homale et délais de prescription

L'article 25 établit des barèmes fixes pour limiter les dommages et intérêts susceptibles d'être versés par un employeur qui licencie sans motif : 2 mois de salaire maximum pour 2 ans d'ancienneté jusqu'à 14 mois de salaire maximum pour 25 ans d'ancienneté et plus.

L'article 26 réduit de 5 ans à 2 ans le délai dans lequel un salarié peut se porter aux prud'hommes. Et la période sur laquelle il peut réclamer, par exemple, le paiement de ses heures supplémentaires, passe de 5 ans à 3 ans.

Oyez ! Oyez !
Manants,
l'ordre du jour
décidé par
moi-même !

Article 23

Ordre des licenciements

Sauf accord de branche ou d'entreprise stipulant le contraire, le critère n°1 des licenciements collectifs devient la « compétence professionnelle ». Autant dire que rien ne pourra contester le choix du patron.

Conclusion

Un accord qui représente un dramatique recul des droits individuels des salariés, recul des moyens de défense que sont les droits CE ; DP ; CHSCT, et cela dans un environnement de fermetures d'entreprises, de licenciements, de chantages de toutes sortes contre les salariés : le patronat vient de gagner une bataille, pas la guerre.

Le gouvernement, qui s'était déjà mis du côté du MEDEF en lui donnant 20 milliards d'euros, se félicite de cet accord lui permettant de s'appuyer dessus pour traduire en loi ce recul social tout en rejetant les responsabilités sur les signataires.

C'EST UN ACCORD DE RECU SOCIAL, SIGNE PAR 3 ORGANISATIONS MINORITAIRES NE REPRESENTANT QUE 38 % DES SALARIES.

Il reste 2 à 3 mois de débat à l'Assemblée nationale sur le sujet, puis le vote des députés. Un délai qu'il faut utiliser pour empêcher que cet accord scélérat soit transformé en loi. Chaque député doit être interpellé sur le sujet, sur sa responsabilité pour agir dans le respect des intérêts de la population, des salariés qui l'ont élu.

La CGT, ses militants sont pleinement engagés dans cette bataille. Mais ce sera insuffisant. Pour réussir, l'intervention massive des salariés s'impose, et vite.

Prenons d'assaut les permanences des députés ; Organisons des initiatives, délégations dans les entreprises, les chambres patronales : **NOUS SOMMES TOUS EN LEGITIME DEFENSE.**