



UN ACCORD DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI
OU DE SÉCURISATION DES LICENCIEMENTS ?

La vérité si je mens !

**GRÈVE ET RASSEMBLEMENT DÉPARTEMENTAL
LE MARDI 9 AVRIL 2013**

17 HEURES – PLACE DE LA NATION A BOURGES

Les contreparties avancées par les signataires de l'accord le sont-elles vraiment ?

**Argumentaire du Medef
et des syndicats signataires
(CFDT – CGC – CFTC)**

**Commentaires des organisations syndicales
non signataires (CGT - FO)**

Article 1 : une complémentaire santé pour tous.

Pour que tous les salariés du privé puissent bénéficier d'une mutuelle financée par l'employeur-salarié à 50/50 à partir du 1^{er} janvier 2016. A défaut d'accord de branche, les entreprises devront négocier.

**Mise à mort de la Sécurité Sociale et des vraies mutuelles ?
Attendre 3 ans de négociations pour une couverture santé inégalitaire :**

Les complémentaires santé négocient suivant le nombre d'adhérents impactés. Les garanties de prise en charge varieront d'une branche à une autre, et selon la taille de l'entreprise.

Le panier de soins minimum garanti par l'accord, est moins favorable que la CMU !

Le choix de l'assurance sera fait par l'employeur.

Bingo pour les assureurs privés du CAC 40, transfert des remboursements Sécurité Sociale vers les assurances privées. Adieu le système solidaire !

Article 3 : des droits à l'indemnisation chômage rechargeable.

En cas de reprise d'emploi après une période de chômage, le salarié pourra conserver les allocations chômage non utilisées.

Rien n'est décidé. Rien n'a été conclu.

Dispositif renvoyé à l'automne 2013, lors de la renégociation de la convention Unedic.

Il n'est pas prévu de cotisations supplémentaires pour les employeurs. On va donc déshabiller Pierre pour habiller Paul, autrement dit prendre des droits à d'autres chômeurs.

Article 4 : la taxation des CDD

Il s'agit de diminuer la précarité en taxant les contrats courts de moins de 3 mois en réévaluant la cotisation employeur au régime d'assurance chômage à 7%.

La mesure n'aura aucune portée sauf pour le patronat.

De nombreux CDD échappent à cette taxation, notamment le remplacement d'un salarié, l'intérim ou une fin CDD prolongée en CDI. En "échange" l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI sera exonérée de cotisations sociales pendant 4 mois maximum. Ce qui rapportera 155 millions aux employeurs : gain pour le patronat 45 millions, pris dans les poches des contribuables !

Article 5 : un compte personnel de formation.

Désormais, chaque actif possédera un compte personnel de formation (CPF) dès son entrée sur le marché du travail et ce jusqu'à sa retraite.

Droit virtuel.

C'est l'ancien droit au DIF qui est devenu transférable déjà en application dans certaine branche, son financement et sa mise en œuvre sont reportés à des futures négociations entre l'Etat et les Régions, son utilisation requiert l'autorisation de l'employeur.

Article 11 : Temps partiel

Temps partiel hebdomadaire minimum de 24 heures de travail pour tous les salariés. Paiement des heures complémentaires majoré à 10 %, puis 25 % après 1/10^{ème} du temps initial du contrat.

Des avancées fictives !

Un accord de branche pourra remettre en cause le seuil minimum de 24 h, les heures et les salaires pourront être annualisés ou modulés par avenant.

De plus, un salarié qui en fait la demande par écrit pourra travailler moins de 24 heures.

Pour le paiement des heures complémentaires rien n'est conclu, tout est renvoyé à une négociation ultérieure pour les branches qui le souhaitent.

**Article 15 : mobilité interne**

La mobilité géographique interne sera négociée dans l'entreprise. Cette mobilité sera sécurisée par un accord collectif.

Mobilité sans limite géographique ou licenciement.

Avec l'aval d'une organisation syndicale, les salariés pourront être licenciés pour motif personnel s'ils refusent la mobilité imposée par l'employeur au prétexte d'une réorganisation de l'entreprise. Objectif : économie d'un plan social.

Article 18 : Facilitation des accords de maintien de l'emploi :

En cas de difficultés économiques conjoncturelles de l'entreprise, l'accord impose à l'employeur de négocier des mesures temporaires sur le temps de travail ou les salaires pour passer le cap difficile, avec le maintien de l'emploi pendant deux ans.

Ex accord compétitivité emploi Sarkozy Généralisation du Chantage à l'emploi

Les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif majoritaire de baisse de salaire ou d'augmentation du temps de travail seront licenciés pour motif économique individuel : le contrat de travail individuel est remis en cause, le motif du licenciement sera inattaquable en justice.

Article 20 : Sécurisation des plans sociaux

L'accord ne modifie pas la définition du licenciement économique : la négociation ou l'homologation auprès de l'administration va améliorer l'élaboration des plans sociaux et limiter les licenciements abusifs.

Faciliter les licenciements en remettant en cause le Code du Travail.

Les syndicats et les Comités d'Entreprises n'auront plus les moyens juridiques de s'y opposer. Le patronat pourra décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise ou par accord de l'administration. Aux Prud'hommes, les salariés ne pourront obtenir des rappels de salaire, heures supplémentaires.... que sur les trois dernières années au lieu des cinq auparavant.

**ON EST LOIN, TRES LOIN DE L'ACCORD «GAGNANT-GAGNANT»
QUE PRONE LE PATRONAT.**

C'EST UN ACCORD DE REcul SOCIAL QU'IL FAUT COMBATTRE !

NON À SA TRANSPOSITION DANS LA LOI !