

Extrait du CGT Crédit Agricole

http://cgta.net/article.php3?id_article=294

Accord sur l'emploi

Vos droits sont entre vos mains

- Actualité -



Date de mise en ligne : lundi 4 février 2013

Description :

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 début mars, pour ensuite être voté au Parlement en mai.

CGT Crédit Agricole

Sommaire

- [Des nouveaux droits... virtuels](#)
- [Le medef ne doit pas faire la](#)
- [Une mobilité interne : volontai](#)
- [Quel accès à la justice \(…\)](#)
- [Maintien dans l'emploi ou \(…\)](#)
- [Quel futur pour le CDI \(…\)](#)
- [Sécuriser l'emploi ou sécuriser](#)
- [DES AVANCÉES](#)
- [Pendant la négociation, la \(…\)](#)
- [Mobilisons-nous partout \(…\)](#)

ce qui suit, vous comprendrez ainsi mieux ce qui a conduit la CGT à refuser ce qu'elle considère comme un marché de dupes.

Ce sont vos droits de salariés qui sont en cause, tout comme le contenu des mesures à prendre pour faire reculer le chômage et la précarité des emplois.

Des nouveaux droits… virtuels !

Contrairement à ce qui vous a été répété durant ces derniers jours, il n'y a pas, loin s'en faut, des avancées pour les droits des salariés d'une part, et des facilités offertes aux employeurs d'autre part.

Ce qui a été présenté comme de nouveaux droits pour les salariés est virtuel et renvoyé à d'hypothétiques négociations ultérieures.

En revanche, de nombreuses dispositions immédiates vont accélérer les licenciements, les rendre moins coûteux pour l'entreprise et moins facilement contestables par les salariés.

Elles vont accroître la précarité et la pression sur les salaires, généraliser la mobilité professionnelle forcée, tout en réduisant vos moyens actuels de défense devant la justice.

Les pouvoirs de l'employeur seront renforcés et de plus en plus dépendants de son bon vouloir au sein de chaque entreprise.

Si ce texte devait être retranscrit en l'état dans une loi, comme le gouvernement en a l'intention, cela provoquerait de graves répercussions sur votre vie de salarié.

De plus, ce 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 signataires.

Le medef ne doit pas faire la loi

Tout cela n'est pas inéluctable. L'aspiration au changement s'est fortement exprimée lors des échéances électorales de 2012. Elle doit se traduire par de nouvelles lois qui protègent les salariés.

Dans la République, ce sont les élus qui font la loi et non le Medef. Il prétend, au nom de la crise, banaliser le licenciement, conforter l'immunité judiciaire des employeurs qui enfreignent le droit du travail, étouffer toute forme de contestation des choix de gestion au sein des entreprises.

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'hommes 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. La légitimité perçue d'une flexibilité dans les entreprises en difficulté

- ▶ **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 procédure 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 licenciement 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 !

DES AVANCÉES ?

En « contrepartie » de ces reculs, des avancées... peut-être... pour plus tard... et pas pour tous !

Une complémentaire santé pour tous ?

- ▶ Les salariés des entreprises de moins de 50 risquent de ne pas être couverts par un accord collectif santé. Il leur faudra un accord de branche étendu, qui n'est nullement garanti ! Par contre, les assurances se frottent les mains à l'avance du pactole qui va leur être offert. Et cette complémentaire peut ne s'appliquer que dans cinq ans.
- ▶ Une inégalité de traitement persiste entre salariés. Là où il n'y a pas d'accord, la prise en charge minimum est inférieure à la CMU complémentaire. Et là où il y a un accord, on peut s'attendre à une renégociation pour que l'employeur paye moins.

Des « droits rechargeables » à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?

Un demandeur d'emploi qui retrouve un travail mais qui n'a pas utilisé l'ensemble de ses droits pourra les conserver en cas de perte d'emploi ultérieure. Cependant, le Medef ne veut pas mettre un euro pour financer ce nouveau droit.

- ▶ Il faudra donc diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour financer ces droits rechargeables.

Des « contrats courts » enfin taxés ? Tant mieux !

Car l'utilisation des contrats précaires par les employeurs représente un coût énorme pour l'assurance chômage : la taxation des contrats courts était censée compenser ce coût. Dans les faits, la majorité de ces contrats ne sera pas taxée et, cerise sur le gâteau, le patronat a obtenu des exonérations de cotisations sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

- ▶ Bilan de l'opération, le patronat en sort gagnant : c'est 40 millions d'euros d'exonérations qui viennent s'ajouter aux 20 milliards d'aide que le gouvernement leur a offert au mois de novembre.

Un encadrement du travail à temps partiel ?

Certes, il est prévu que le temps partiel soit de 24h minimum par semaine, mais les possibilités de déroger à cette durée sont multiples. De plus, les règles permettant de moduler le temps de travail sont renforcées.

- ▶ À titre d'exemple, l'employeur pourra modifier la durée du travail du salarié huit fois dans l'année. Le salarié devra

se tenir à la disposition de l'employeur. Les heures qu'il fera en plus ne seront pas systématiquement majorées.

Le point commun de ces mesures, c'est qu'elles sont renvoyées à de nouvelles négociations : aucune ne s'applique tout de suite.

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 !

Pourtant, les Français ont rejeté cette logique en mai dernier.

Le Medef, qui pense tenir là sa revanche, appelle à transposer l'accord « tel quel » dans la loi. Il n'y a aucune raison de lui faire ce cadeau.

Pendant la négociation, la CGT a notamment revendiqué :

- ▶ Un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les plans de licenciement et les plans de restructuration, permettant la recherche et la construction de propositions alternatives aux licenciements.
- ▶ Une loi contre les licenciements boursiers et pour la reprise des sites rentables, en cas de menace de fermeture.
- ▶ La généralisation de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance avec voix délibérative.
- ▶ Une gestion prévisionnelle des emplois qui ne soit pas une gestion prévisionnelle des suppressions d'emplois.
- ▶ L'encadrement des ruptures conventionnelles et la lutte contre le passage forcé à l'auto-entrepreneuriat.
- ▶ Des instances représentatives interentreprises du personnel pour gagner une plus grande responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants.
- ▶ Des CHSCT centraux à l'instar des CCE, avec respect des droits et moyens pour les CHSCT locaux.
- ▶ 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 dans les entreprises de plus de 50.
- ▶ La construction d'un droit au travail à temps plein, sur un bassin d'emplois, pour les salariés pouvant cumuler plusieurs temps partiels.
- ▶ Des droits attachés à la personne, transférables d'une entreprise à une autre pour tous les salariés (ancienneté, qualification, formation, prévoyance...) à négocier au niveau des branches.
- ▶ Une taxation de tous les CDD et des contrats d'intérim, à hauteur de ce qu'ils coûtent à l'assurance chômage.
- ▶ Un compte individuel de formation opposable à l'employeur et un renforcement des droits à la formation professionnelle qualifiante pour chaque salarié, quel que soit son parcours.

Mobilisons-nous partout pour que la loi à venir rompe avec la politique précédente et construise réellement de la sécurité pour l'emploi des salariés.