

Quelques 120 000 salariés sont descendus dans la rue, dans de nombreuses villes, à l'appel de la CGT, de FO, la FSU et Solidaires.

A Paris, où, sous une pluie battante, ils étaient 30 000 à défiler de Montparnasse aux abords du Palais Bourbon, Thierry Lepaon, secrétaire général de la CGT, a appelé à poursuivre cette mobilisation et a donné rendez-vous pour une grande manifestation le 1er Mai.

Après l'adoption par l'Assemblée, mettons la pression sur le Sénat

Par 250 voix, les députés ont adopté en première lecture une transposition de l'Accord national Interprofessionnel du 11 janvier 2013. Le gouvernement, qui voudrait que le texte soit applicable avant l'été, a décidé d'une procédure législative accélérée. Ce texte en retient les dispositions les plus destructrices pour le droit du travail. Même si certaines d'entre elles ont dû être corrigées suites aux nombreuses réactions que ce projet suscite, **l'essentiel demeure : flexibilité, mobilité forcée, chantage à l'emploi pour baisser les salaires ..., autant de reculs sociaux qui nécessitent de poursuivre l'information et la mobilisation des salariés.** Il y a urgence à continuer de se mobiliser !

Depuis des années, le Medef veut faire croire que « les licenciements d'aujourd'hui font les emplois de demain », qu'il faut flexibiliser le travail pour que « les employeurs n'aient pas peur d'embaucher ». Mais chaque jour, c'est 1 000 salariés de plus qui se retrouvent au chômage. Les plans de départs « volontaires » et le nombre de ruptures conventionnelles explosent. Dans les grands groupes, les licenciements boursiers jettent à la rue des milliers de salariés, directs et sous-traitants et continuent de ravager des pans entiers de notre économie. Et il faudrait encore flexibiliser ?! Il faudrait encore plus sécuriser les licenciements ?

- ✓ L'accord Medef du 11 janvier prétend poser les bases d'un « nouveau modèle économique et social. Quelques exemples :
Il détruit les garanties collectives nationales comme socle minimal applicable à chaque salarié quelle que soit la taille de son entreprise.
- ✓ Il favorise les accords d'entreprise, voire le « gré à gré », en « oubliant » que le salarié n'est pas libre de ses choix, seul face à son employeur.
- ✓ Le contrat de travail signé n'est plus une garantie pour le salarié puisqu'il peut être suspendu (jusqu'à 2 ans !) par un accord d'entreprise ;
- ✓ La mobilité imposée devient la règle, même si le contrat de travail ne la prévoyait pas, avec pour sanction le licenciement si le salarié la refuse ;
- ✓ Il réduit les moyens pour le salarié d'obtenir réparation auprès de la justice, par exemple en ne permettant pas de remonter au-delà de trois ans pour demander aux Prud'hommes des salaires ou des heures supplémentaires non payées. Cette mesure va particulièrement frapper les salariés des petites entreprises dépourvues de syndicats ;
- ✓ La consultation sur la réalité du motif économique s'efface derrière la négociation sur le contenu du « plan de sauvegarde de l'emploi » et le processus de consultation du CE. À quoi pourra bien servir une éventuelle loi sur les licenciements boursiers si on ne peut plus débattre de la véracité du motif économique ?



Pour faire baisser le chômage, il faut sortir du toujours plus flexible, du toujours plus précaire !

- La CGT revendique :
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.

Les mobilisations du 5 mars, puis du 9 avril l'interpellation des parlementaires ont permis des premiers « bougés » entre l'Accord du 11 janvier et le projet de loi adopté par les députés.

Le salarié qui refuserait une mobilité forcée ou la suspension des garanties de son contrat de travail (salaire, horaires,...) ne serait plus licencié pour « motif personnel » mais subirait un licenciement « reposant sur un motif économique ». C'est bien le moins pour tenter de respecter le droit international !

Les délais fixés préalablement au CE pour qu'il rende son avis doivent lui « permettre d'exercer utilement sa compétence » et donc ne pourront pas être inférieurs à... quinze jours.

La consultation du CE doit avoir lieu... « avant que les orientations stratégiques ne soient définitivement arrêtées » (!).

Des représentants des salariés dans les conseils d'administration avec voix délibérative sont maintenant prévus dans les « sociétés » qui emploient au moins 5 000 salariés « avec leurs filiales directes ou indirectes » sur le territoire national, et non plus dans les seules « entreprises » de 5 000 salariés et plus L'avis rendu par l'instance de coordination CHSCT se substitue aux consultations existantes des CHSCT... seulement « si l'accord d'entreprise le prévoit ».

Malgré les intenses pressions des patrons des assurances et de l'ensemble du Medef, la désignation d'un seul organisme de « complémentaire santé » pour toute une branche (donc permettant des droits égaux entre salariés de petites et grandes entreprises) reste possible.

Mais on est très, très loin du compte ! Ce projet de loi continue de sécuriser les licenciements et non pas l'emploi, de sécuriser la délinquance patronale et non pas les droits des salariés. Les exigences du Medef ne doivent pas faire la loi.

**Après cette mobilisation du 9 avril,
le 1er Mai, journée internationale du Travail, sera un nouveau temps fort.
A travers toute l'Europe, les salariés exprimeront leur volonté de voir apporter
d'autres réponses face à la crise, l'austérité et la déréglementation sociale.**