

Réflexion sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier

L'accord national de ce 11 janvier chamboule le code du travail en précarisant les salariés de façon dramatique. Pour Agnès Le Bot « C'est plus de flexibilité, de précarité, de liberté de licencier »

Accord national interprofessionnel du 11 janvier

Une grave régression des droits sociaux

Communiqué du Bureau confédéral de la CGT

Le Bureau confédéral de la CGT confirme l'avis négatif de la délégation CGT sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 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.

La CGT va amplifier sa campagne d'information par l'édition d'un journal tiré à deux millions d'exemplaires à destination des salariés pour favoriser leur mobilisation dans les semaines à venir.

Montreuil, le 14 janvier 2013

Cette fois, c'est fait. La négociation sur la " sécurisation de l'emploi " a abouti, vendredi 11 janvier au soir, à un projet d'accord de flexi-sécurité qui signé par le patronat et par trois syndicats (CFDT, CFTC, CGC), pour la plus grande satisfaction de Matignon et de l'Elysée. Lesquels y voient un " succès du dialogue social " et de leur propre méthode.

C'est la première fois, depuis l'échec de la négociation de 1984 sur la flexibilité, qu'est signé un tel texte. En ce sens - et non par le nombre de ses signataires -, il est bien historique. Il donne la possibilité aux entreprises de négocier des accords de compétitivité-emploi et des procédures de licenciement économique simplifiées.

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES CFA ET ASSIMILES DE LA CONSTRUCTION

Case 413 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil Cédex

e-mail : syndicat@cgt-cfa.com

site : <http://cgt-cfa.com>

Cet accord fait profiter les entreprises d'une plus grande sécurité juridique, ce que le Medef réclamait depuis des lustres. En échange dans les mois ou années à venir,

- la complémentaire santé des salariés et des demandeurs d'emploi sera généralisée (il en coûtera 3 milliards d'euros),
- la couverture prévoyance des chômeurs améliorée (1 milliard)
- les contrats courts de moins de trois mois, en progression exponentielle, seront taxés. Par mesure de compensation, les embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes de moins de 26 ans seront exonérées temporairement de cotisations patronales d'assurance-chômage.

La sécurisation des parcours pour les travailleurs en prend un sacré coup, malgré quelques petites avancées.

Voici les principaux points, qui pour s'appliquer, devront être traduits dans la loi.

Sécurisation des salariés et chômeurs

- surcotisation chômage (patronale) sur les CDD de « surcroît d'activité » de moins d'un mois (3 pts), de 1 à 3 mois (1,5 pt) et sur les très nombreux CDD dits d'usage, dérogatoires (0,5 pt). En échange, exonération de 3 à 4 mois (selon la taille de l'entreprise) pour l'embauche d'une personne de moins de 26 ans en CDI, et CDI pour les intérimaires à définir par la branche. Juillet 2013.
- accès généralisé à une complémentaire santé collective (financée pour moitié par l'employeur) avec un panier « minimum »: 100% de la base Sécu pour une consultation, 125% pour les prothèses dentaires et forfait optique de 100 euros par an. Avant le 1er janvier 2016.
- « droits rechargeables à l'assurance-chômage » pour que les chômeurs conservent une partie de leurs reliquats. Horizon: renégociation en 2013 de la convention Unédic. Maintien des droits santé et prévoyance pendant 12 mois pour les chômeurs (d'ici 1 à 2 ans).
- « mobilité volontaire sécurisée »: avec accord de l'employeur, les salariés (des entreprises de plus de 300 personnes, avec 2 ans d'ancienneté) peuvent « découvrir un emploi dans une autre entreprise », avec l'assurance du retour.
- « compte personnel de formation », transférable, alimenté à raison de 20h/an dans la limite de
- 120h. Utilisable par les chômeurs. Horizon: 6 mois.
- voix délibérative pour 1 à 2 salariés dans les organes de décision des grands groupes (5.000 salariés en France ou 10.000 dans le monde).
- accès des représentants de salariés à une « base de données unique » (investissements, rémunérations, flux financiers, sous-traitance, etc.) pour "anticiper", grâce à un « dialogue renforcé », les évolutions. Horizon 1 an.

Flexibilité pour les entreprises

- accords « de maintien dans l'emploi » : en contrepartie de l'engagement de ne pas licencier, une entreprise en difficulté peut conclure un accord majoritaire pour « ajuster » temps de travail et rémunérations, sans passer par un plan social si elle licencie au moins 10 salariés refusant ces changements. Durée: 2 ans maximum. Quand l'entreprise va mieux, elle doit "partager le bénéfice économique" de l'accord avec les salariés.
- des plans sociaux facilités, « fixés » (procédure et contenu) soit par accord majoritaire avec les syndicats, soit par une homologation administrative dans les 21 jours, avec des délais de contestation maximum préétablis.
- temps partiels: minimum de 24h par semaine, sauf cas particuliers, lissage possible sur l'année. Majoration au-delà de la 1ère heure (10% ou 25% selon cas). Encore plus de facilités pour l'employeur de « moduler le temps de travail ».
- restructurations facilitées: mobilité interne obligée (à salaire ou classification maintenus) si un accord d'entreprise l'organise (conditions d'éloignement, etc.). Licenciement pour « motif personnel » en cas de refus.
- pour les licenciements individuels: en cas d'accord en conciliation aux Prud'hommes, « indemnité forfaitaire » à l'ancienneté (plafonnée à 14 mois de salaire pour 25 ans). Si pas de conciliation, le juge reste souverain.
- prescription des contestations de licenciement après 2 ans (3 ans pour les litiges sur les salaires). pour les entreprises de moins de 50 salariés: expérimentation du recours direct au CDI intermittent, alternant périodes travaillées ou non, dans trois secteurs.
- l'entreprise peut « privilégier », dans l'ordre des licenciements « économiques », la « compétence professionnelle ».
- Fermeture de sites rentables: le texte énonce qu'"il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture d'un site, pas d'obligation.

Le Medef a accepté une nouvelle taxation de certains contrats courts, et a trouvé trois organisations (CFDT, CFTC, CFE-CGC) pour accepter la création d'un " CDI intérimaire ". FO a dénoncé " un jour sombre " pour les salariés et la CGT, comme annoncé, a refusé le texte final.

Le droit social français fera bientôt un pas de plus vers la "flexisécurité".

Les salariés des CFA seront directement impactés.

Au Moment où les menaces de licenciements se font de plus en plus présentes dans nos établissements, le passage dans la loi de cet « accord » serait catastrophique pour les salariés des CFA. Une mobilisation forte doit imposer aux députés de faire reculer le gouvernement. Ils n'ont pas été élus pour mettre en place un recul historique de la protection des travailleurs.

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES CFA ET ASSIMILÉS DE LA CONSTRUCTION

Case 413 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil Cédex

e-mail : syndicat@cgt-cfa.com

site : <http://cgt-cfa.com>