



Négociations marché du travail

PRÉCARITÉ DU TRAVAIL OU SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE ?

Des négociations ont commencé le 7 septembre entre les organisations patronales et syndicales sur la sécurisation des parcours, le contrat de travail et l'assurance chômage. Elles doivent donner lieu à une première évaluation à la fin de l'année. Le Medef s'entête à obtenir plus de facilités pour licencier, plus de flexibilité des salariés. Le gouvernement menace de faire une loi favorable au Medef si la négociation échouait.

La Cgt agit avec vous :

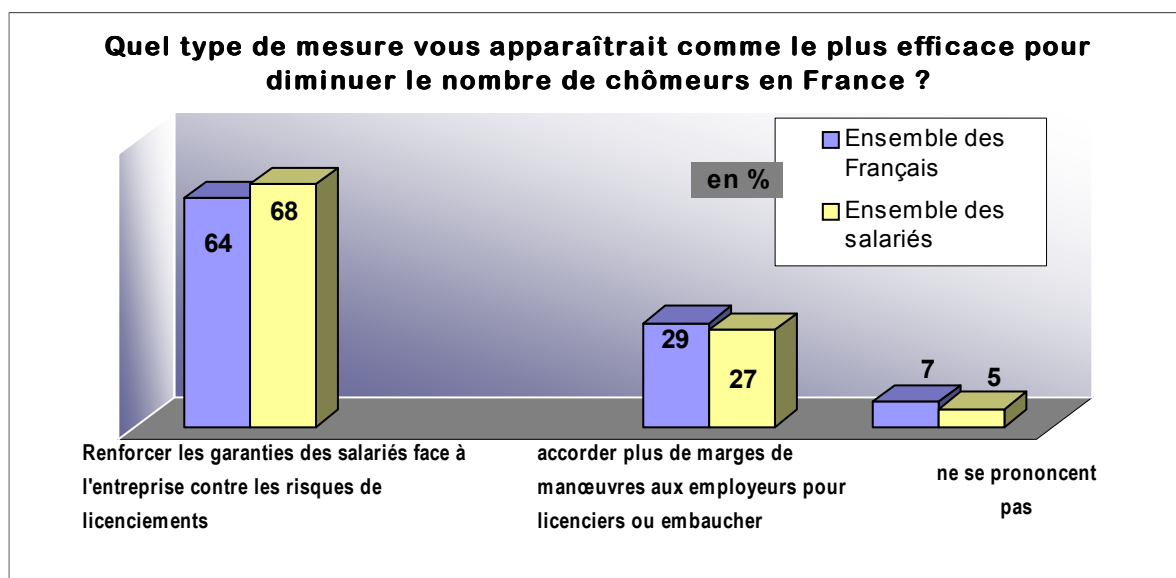
- pour des garanties collectives nouvelles permettant le recul de la précarité, de vrais déroulements de carrières et des mobilités à l'initiative des salariés, positives pour leur carrière ;
- pour une sécurité sociale professionnelle permettant qu'en cas de suppression d'emploi, le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce que le reclassement soit effectif ;
- pour un rôle nouveau du Service Public de l'emploi afin d'aider tous les salariés à organiser leur parcours professionnel, leur accès à la formation professionnelle ;
- pour l'indemnisation de tous les salariés involontairement privés d'emplois et des jeunes à la recherche de leur premier emploi, et la prise en compte des frais de recherche d'emploi.

Au front uni Medef/gouvernement il faut opposer l'unité des syndicats et des salariés.

Pour diminuer le nombre de chômeurs :

⇒ **68%** des salariés veulent renforcer les garanties des salariés contre les risques de licenciement

⇒ **27%** seulement veulent accorder plus de marges de manœuvres aux employeurs pour licencier et embaucher.



**La mobilisation des salariés et des demandeurs
d'emploi sera décisive**

QUATRE SUJETS CLÉS

1) Contrat pour un objet précis : le cousin du CNE

Le Medef propose un nouveau contrat de travail conclu pour "le temps de la réalisation d'un projet". La réalisation de ce projet constituant en elle-même « *un motif valable de rupture du contrat* ».

On retrouve ici la logique du CNE -déclaré non conforme aux normes internationales par l'OIT (l'Organisation Internationale du Travail)- qui maintient le salarié dans l'incertitude pour une durée indéterminée.

Ce type de contrat cumule les contraintes du CDI et du CDD : le salarié ignore la durée exacte de son contrat de travail, mais la rupture est « pré-causée » !

La réalisation du projet permet à l'entreprise de se développer mais jette le salarié à la porte.

Dans ces conditions, il est difficile de se projeter sereinement dans l'avenir. En effet, il n'est pas sûr que cette situation soit du goût du banquier auprès duquel vous contracterez un emprunt ou du propriétaire auquel vous vous adresserez pour la location de votre logement. Car la seule certitude qu'ils auront l'un et l'autre, c'est que la fin de votre contrat de travail est programmée d'avance et avec elle le tarissement de vos ressources.

Cette précarité permanente est également contre productive d'un point de vue économique. Elle constitue un frein à l'engagement du salarié dans son travail, au moment où l'entreprise a plus que jamais besoin de valoriser les capacités humaines. Nombreuses sont celles qui sont aujourd'hui confrontées aux difficultés de fidéliser les compétences.

● **Pour la Cgt**, la création de ce contrat signerait la mort du CDI classique, alors que le CDI doit redevenir la norme d'embauche et d'emploi pour faire reculer la précarité et la flexibilité. Plusieurs études démontrent que la création de nouveaux contrats de travail est sans effet sur le niveau de chômage. C'est pourquoi nous revendiquons des emplois stables et à temps plein, de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail.



2) «Séparabilité» à l'amiable : le baiser qui tue

Le Medef veut créer une nouvelle modalité de rupture du contrat de travail. Le vocabulaire est celui de L. Parisot, la présidente du MEDEF, qui ne manque pas une occasion de faire un parallèle avec le divorce « par consentement mutuel ». Le dispositif est destiné à empêcher les salariés de contester le motif de leur licenciement devant le conseil des prud'hommes, l'accord entre les deux parties acquiesçant « *l'autorité de la chose jugée en dernier ressort* ». La sécurité, ici, c'est pour les patrons licencieurs !

L'application de cette mesure leur permettrait de contourner la législation sur les licenciements et d'échapper à leurs obligations en matière de reclassement. C'est l'incitation à toutes les pressions à l'encontre du salarié pour le convaincre de prendre la porte à bon compte pour

l'employeur. La rupture du contrat de travail à l'amiable pose le principe de l'égalité entre les deux parties en faisant fi du rapport de subordination dans lequel est placé le salarié par rapport à son patron. Le droit du travail a justement été conçu pour compenser ce déséquilibre.

● **La Cgt estime** que chaque salarié doit pouvoir contester la rupture de son contrat de travail devant un juge. Pour diminuer les sources de contentieux, elle propose non pas de réduire mais de renforcer les droits des salariés en cas de suppressions d'emploi, de licenciement et/ou de mobilité, de développer ceux des institutions représentatives du personnel et d'améliorer le système de représentation dans les PME et TPE.

ité sociale ça suffit !

DANS LA NÉGOCIATION

3) Portabilité des droits : le goût sans la saveur

Le patronat propose d'« ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits ». Les salariés privés d'emploi pourraient conserver sous conditions, pendant leur période de chômage et pour une durée déterminée, le bénéfice des droits ou d'une partie des droits dont ils bénéficiaient dans leur ancienne entreprise en matière de complémentaire santé et prévoyance, de compte épargne retraite et de Droit Individuel à la Formation (DIF).

Les propositions patronales sont beaucoup moins précises que celles concernant le contrat de travail.

Le concept de « portabilité » est très différent de celui de la « transférabilité » des droits revendiqués par les organisations syndicales.

Dans le premier cas les droits concernent uniquement les chômeurs et pour une durée limitée, dans le second ils

s'adressent à l'ensemble des salariés pendant toute la durée de leur carrière et pendant les périodes de chômage.

- **Pour faire reculer la précarité et sécuriser les parcours professionnels, la Cgt revendique** que chaque salarié puisse bénéficier, dès son entrée dans l'emploi et tout au long de sa vie professionnelle, d'un certain nombre de droits attachés à sa personne et non plus à son contrat de travail, cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre.

Droits concernant la formation professionnelle et la protection sociale bien sûr, mais aussi la qualification, le salaire et le déroulement de carrière (le salaire devrait au moins doubler entre le début et la fin de la vie active).

4) Assurance chômage : gare au bâton !

Le MEDEF propose que le financement de l'Assurance Chômage (cotisations sociales) soit pris en charge, à hauteur de 10 milliards d'euros par an, par la solidarité nationale (Etat).

Les conditions d'ouverture et la définition des droits des chômeurs seraient revues à travers une réforme des filières, le principe d'une réduction des durées d'indemnisation pour tous et plus particulièrement des seniors étant déjà acté.

Les chômeurs, avec le temps, devraient accepter n'importe quel emploi à n'importe quelles conditions. Les entreprises elles seraient assurées de ne pas cotiser davantage.

- **La Cgt revendique un revenu de remplacement** pour tous les demandeurs d'emploi sans exception à hauteur

de 80% du salaire antérieur et de 80 % du SMIC pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi.

Elle propose de **taxer le recours abusif aux contrats précaires et de soumettre** les stocks-options à cotisations.

« L'offre valable d'emploi » proposée au chômeur doit tenir compte de sa qualification et de ses salaires antérieurs et cela indépendamment de son ancienneté dans le chômage.

Enfin, la Cgt se prononce pour la création **d'un grand service public de l'emploi** ouvert à l'ensemble des salariés, privés d'emploi ou non, capable d'offrir à chacun un ensemble de services cohérents à toutes les étapes de son parcours professionnel. Il aurait tout à la fois une mission d'accueil, d'orientation, de formation, de placement, d'insertion et d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

LES NÉGOCIATIONS ONT BESOIN DE MOBILISATION

Faire pencher la balance en faveur des droits.

La négociation c'est une recherche d'équilibre entre des options contradictoires voire opposées.

Les organisations patronales sont unies sur leurs objectifs de flexibilité. La Cgt recherche l'unité des syndicats et la mobilisation des salariés pour faire pencher la balance en faveur de l'amélioration des droits et du progrès social.

Gagner la démocratie sociale.

Les salariés doivent être représentés par des syndicats indépendants des employeurs. Ils doivent connaître et porter leurs attentes, leurs exigences.

La Cgt agit pour de nouvelles règles de représentativité syndicale et de validité des accords collectifs. C'est aux salariés, par des élections de décider du poids de chacun des syndicats dans les négociations à tous les niveaux.

S'organiser collectivement partout.

Il y a trop d'entreprises sans syndicat où l'employeur se croit tout permis, où rien ne lui résiste. Vous pouvez participer à la création et au développement d'un syndicat Cgt sur votre lieu de travail, dans votre localité.

Pour un syndicalisme offensif, solidaire, utile et efficace, il y a besoin de syndicats Cgt partout, besoin d'un plus grand nombre de syndiqués reflétant toutes les diversités du salariat.

**Pour disposer d'une force syndicale qui compte à la fois dans les décisions nationales, dans l'entreprise et dans le territoire, pour faire valoir vos intérêts et aspirations de salariés :
syndiquez vous !**

Prenez votre place dans le syndicat. Créez le syndicat dans votre entreprise !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite <input type="checkbox"/> Prendre contact <input type="checkbox"/> Me syndiquer	Nom	Prénom
	Adresse	
	Code Postal	Ville
	Age	
Profession		
Entreprise (nom et adresse)		