

# Le 9 avril, tous ensemble dans l'action !

## Les exigences du Medef ne doivent pas faire la loi !

***L'examen du projet de loi sur la flexibilisation du marché du travail, basé sur l'accord de régression sociale du 11 janvier 2013, a commencé à l'Assemblée nationale. Le gouvernement, qui voudrait que le texte soit applicable avant l'été, a décidé d'une procédure législative accélérée***

### **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 per-

mettant 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, l'interpellation des parlementaires ont permis des premiers « bougés » entre l'Accord du 11 janvier et le projet de loi :

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.**

**La CGT appelle l'ensemble des salariés du privé comme du public, des retraités et des privés d'emploi à une journée de grèves et de manifestations le mardi 9 avril 2013 pour empêcher la transposition dans la loi du contenu de l'accord interprofessionnel du 11 janvier et ainsi ouvrir d'autres alternatives.**

**Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.**

### **Bulletin de contact et de syndicalisation**

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Age : ..... Profession : .....

Entreprise (nom et adresse) : .....



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,  
téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)**