

Flash Cadres Infos

18 janvier 2013

Décryptage des négociations emploi Les salariés peuvent-ils accepter que la sécurité de l'emploi se résume à la sécurité des employeurs ?

Réagir !

Il y a urgence à agir vite et fort.

Pour empêcher la légalisation :

- du chantage « *temps de travail, salaire, contre emploi* » ;
- de la mobilité forcée ;
- de la délinquance patronale.

Il s'agit de donner priorité au droit du travail face aux affaires :

- en interdisant les licenciements boursiers ;
- en conditionnant toute aide publique à des embauches en CDI pérenne ;
- en reconnaissant les qualifications et les compétences dans les salaires.

Ce n'est pas en sécurisant les licenciements que l'on va « *inverser la courbe du chômage en 2013* ».

Pour cela la CGT et l'UGICT-CGT appellent les salariés à se mobiliser au sein des entreprises en leur donnant les explications sur cet accord et en portant des propositions alternatives.

Nous appelons les salariés à s'exprimer sous toutes les formes : AG, rassemblements, motions, pétitions, consultations sur lieu de travail avec vote, délégations de masse, débrayages, etc.

Cela est impératif si nous voulons que ce texte ne soit pas traduit en l'état dans le Code du travail.

Déjà particulièrement sous pression, l'encadrement sera au cœur du chantage. Non seulement, notre salaire et notre temps de travail serviront de variable d'ajustement, mais nous serons sommés de mettre en œuvre ces logiques destructrices sur le plan économique et humain.

Il faut tout envisager pour éviter ce recul historique du droit du travail.

Y a-t-il vraiment besoin de plus de flexibilité ?

- ◆ 1500 chômeurs supplémentaires chaque jour.
- ◆ + de 1 million de ruptures conventionnelles, dont 80% imposées.
- ◆ 1 chômeur sur 2 n'est pas indemnisé.

MOINS DÉFENDUS FACE AUX LICENCIEMENTS

La CGT donne un avis négatif 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.

Le gouvernement par la voix du ministre du travail a déjà déclaré son intention de traduire fidèlement l'accord dans la loi. Un projet de loi sera présenté au conseil des ministres le 6 ou le 13 mars, il passera ensuite au Parlement en procédure accélérée (soit une seule lecture dans chaque chambre au lieu de deux).

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.

UN TEXTE QUI NE RÉPOND PAS À LA COMMANDE

Dans le prolongement de la Conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, les négociations, sous l'égide de l'État, sont engagées entre les organisations syndicales et le patronat.

La négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi s'est ouverte le jeudi 4 octobre 2012 au rythme d'une séance par semaine. Le document d'orientation adressé le 7 septembre par le gouvernement aux syndicats portait sur 4 domaines :

- 1.- Lutter contre la précarité sur le marché du travail.
- 2.- Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences.
- 3.- Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés.
- 4.- Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle.

UN TEXTE EN DÉCALAGE AVEC LES ASPIRATIONS DES SALARIÉS

Sondage

Sur les moyens pour améliorer la situation des salariés, vous êtes :

92% à penser qu'il faut conditionner l'attribution des aides publiques à la création d'emplois et à la dynamique salariale ;

81% à dire qu'il faut faire évoluer le financement de la protection sociale (les retraites, l'assurance maladie...) en mettant à contribution financièrement les revenus du capital ;

79% à vouloir donner le droit aux comités d'entreprise de faire suspendre des licenciements afin de permettre l'examen de propositions alternatives.

Pour lutter contre le chômage, vous êtes :

95% à penser qu'il faut davantage investir dans la recherche et la formation des salariés ;

91% à dire qu'il faut conditionner les aides accordées aux entreprises à la création d'emplois ;

61% à rejeter l'idée de flexibiliser les contrats de travail, en permettant aux employeurs d'embaucher et de licencier plus facilement.

Au moment où le patronat exerce un chantage à l'emploi et aux délocalisations pour obtenir plus de flexibilité et un transfert massif de cotisations sociales au détriment des salariés, ce sondage apporte de précieux éléments de réflexion au gouvernement. Il confirme l'attente des salariés en faveur de l'emploi et de sa sécurisation.

• Sondage Harris Interactive réalisé du 20 au 26 septembre 2012

LE MEDEF A REFUSÉ LE DIALOGUE

Dès le début des négociations le patronat a refusé de négocier sur la lutte contre la précarité dans le marché du travail, il s'est contenté de distribuer ses propositions de flexibilisation, y compris du CDI.

Le Medef est resté fidèle à ses demandes habituelles assorties de son discours de besoin de souplesse pour les entreprises afin d'être compétitif. La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC se sont inscrites dans une logique de « gagnant-gagnant », sécurité contre flexibilité.

FO a demandé de sécuriser l'emploi et les salariés sans laisser plus de place à la flexibilité.

La CGT a proposé de rendre les entreprises plus vertueuses :

- en encadrant les contrats précaires ;
- en construisant des droits transférables attachés à la personne ;
- en améliorant en amont l'information des représentants du personnel ;
- en créant un droit de veto suspensif ;
- en maintenant l'emploi même lors de difficultés conjoncturelles sans organiser la régression des droits des salariés ;
- en donnant les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.

L'accord du 11 janvier est en fait un accord pour sécuriser les employeurs en lieu et place d'un accord sur la sécurisation de l'emploi.

L'objectif fixé par le gouvernement n'est donc pas atteint. Sur les 4 parties de l'accord, 3 parties accentuent la précarité des emplois et la première partie qui parle de la création de nouveaux droits sont soit, sans rapport avec l'emploi, soit, sans avancée réelle.

BILAN POUR LE PATRONAT

- Un ballon d'essai pour casser le CDI avec l'expérimentation du CDI Intermittent (CDII).
- La réduction des droits des élus du personnel.
- La remise en cause des expertises des CE et des CHSCT.
- 40 millions de réduction de cotisations sociales supplémentaires.
- Faire travailler un salarié à temps partiel à temps plein sans risque de re-qualification de contrat.
- La remise en cause du licenciement économique aussi bien dans la forme que sur le fond.
- Le droit de baisser le temps de travail des salariés.
- Une remise en cause en cause des jours de RTT.
- Le droit de baisser les salaires.
- Un barème pour licencier avec risques limités échappant ainsi à l'indemnisation intégrale du préjudice subi par le salarié.
- La remise en cause des droits des juges et de la jurisprudence sur les re-qualifications de contrat, sur la compensation des préjudices, sur la nature des licenciements.
- L'impunité des délits au bout de 2 ans.

BILAN POUR LES SALARIÉS

- Une complémentaire santé à minima pour 3,5 millions de salariés à compter de 2016.
- Le droit de garder son DIF toujours limité à 120 heures de formation en cas de changement d'employeur.
- Un minimum horaire de 24h pour le temps partiel à compter de 2014, assorti d'annualisation et de nombreuses dérogations.

UN ACCORD MINORITAIRE

Rappelons que les accords collectifs sont prévus pour compenser le déséquilibre né du contrat de travail individuel. Or, à l'analyse de ce texte, c'est l'exact opposé qui s'appliquera si celui-ci se traduit dans la loi. Les élus à l'Assemblée nationale et le gouvernement actuel, l'ont été par une majorité de salariés qui attendaient plus de justice sociale et pour une amélioration de leurs conditions de vie personnelles et professionnelles. Nous ne pouvons pas laisser faire.

Par ailleurs, les trois organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC ne représentent à elles trois que 38,70% des salariés aux dernières élections prud'homales de décembre 2008; et 28,11% suite aux dernières élections TPE de décembre 2012. De plus, la CFTC risque fort de ne plus être déclarée représentative cette année et la CFE-CGC de ne plus l'être que sur les cadres.

En plus d'être au profit du patronat cet accord est donc totalement illégitime.

NOTRE DÉCRYPTAGE POINT PAR POINT

Titre 1-Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels

UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ AU MOINS DISANT

Article 1 Au plus tard au 1^{er} janvier 2016, l'ensemble des salariés déclarés devra bénéficier d'une complémentaire santé *a minima* (inférieure à celle de la CMU complémentaire) dont le financement sera partagé par moitié entre le salarié et son employeur (mais les employeurs seront exonérés de cotisations sociales sur cette partie). Les compagnies d'assurance seront choisies par les employeurs. A votre avis, sur base de coûts, ou sur base de couverture et de gestion ?

Article 2 En cas de licenciement le salarié continuera à bénéficier de sa complémentaire santé pendant 12 mois au lieu de 9 mois actuellement.

DES DROITS RECHARGEABLES, MAIS À BUDGET CONSTANT

Article 3 Maintien des droits acquis à l'assurance chômage, appelé « *création de droits rechargeables* ». En fait le salarié privé d'emploi qui retrouve un emploi conservera tout ou partie du reliquat des droits à l'assurance chômage non utilisés. Et l'accord prévoit qu'en tout état de cause, l'équilibre financier doit être trouvé. Sans cotisation supplémentaire les chômeurs se répartiront la même enveloppe. Donc, si le nombre de jours indemnisés est supérieur, le montant sera revu à la baisse !

CDD-CDI: PAR UN TOUR DE PASSE-PASSE LE PATRONAT GAGNE 40 MILLIONS

Article 4 La cotisation assurance chômage sera majorée pour certains CDD de 3 **points (7%)** pour un contrat de moins d'un mois ; de 1,5 **point (5,5%)** pour un contrat de 1 à 3 mois ; et de 0,5 **point (4,5%)** pour les CDD d'usage de moins de 3 mois (total de cotisation supplémentaire 110 millions d'euros).

En compensation les employeurs seront exonérés des cotisations assurance chômage pour toute embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Cette exonération sera de 3 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés et de 4 mois pour celles de moins de 50 salariés (total des exonérations de cotisations 150 millions d'euros).

En conclusion, les employeurs seront exonérés de 40 millions d'euros de cotisations supplémentaires.

LA TRANSFÉRABILITÉ... À COÛT CONSTANT

Article 5 Un compte de formation personnel est créé. Il est individuel et transférable. En fait ce sont les droits d'aujourd'hui qui sont redistribués, car les entreprises ne financeront pas plus la formation demain qu'elles ne le font actuellement. Ce compte sera alimenté par les 20h annuel de DIF toujours bloqué à 120 heures maximum et utilisé avec l'accord de l'employeur.

Article 6 L'accès au Congé Individuel de Formation est ouvert aux salariés de moins de 30 ans ayant 4 mois d'activité en CDD... Enfin un acquis... limité aux moins de 30 ans!

MOBILITÉ : UN ALLER SANS RETOUR GARANTI

Article 7 Dans les entreprises de plus de 300 salariés; un salarié, avec l'accord de son employeur, pourra « découvrir » un emploi dans une autre entreprise. Son contrat sera suspendu pendant cette période de découverte. Si cette entreprise ferme pendant la période de suspension de son contrat, le retour dans son ancienne entreprise avant la fin de mobilité n'est pas garanti et à l'issue de la période de mobilité, il ne s'effectue pas nécessairement sur le même emploi.

PETITE PRIME POUR QUELQUES SANS DROITS

Article 8 Une prime de 1000 euros (financée par l'assurance chômage) sera versée aux chômeurs bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnel expérimental dont les droits à l'assurance chômage sont épuisés si celui-ci est engagé dans une formation certifiante ou qualifiante. Rares seront les élus.

LES EMPLOYEURS GARDENT LA MAIN SUR LA FORMATION

Article 9 Les OPCA pourront proposer à leurs entreprises adhérentes des formations répondant au besoin d'emploi.

LOGEMENT : PAS DE FINANCEMENT SUPPLÉMENTAIRE

Article 10 Dans le cadre des engagements financiers entre l'État et l'UESL (Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement) de novembre 2012, 500 millions d'euros seront affectés, sur 3 années, pour aider à loger les primo-entrants sur le marché du travail, les salariés en contrats courts et les salariés en mobilité professionnelle. Le retour au 1% logement (aujourd'hui réduit à 0,45% de la masse salariale) serait bien plus efficace pour créer en quantité des logements de qualité! Cet accord n'apporte rien de nouveau, car cela avait été négocié avant.

TEMPS PARTIELS : 24 HEURES HEBDOMADAIRES POUR CERTAINS ...MAIS ANNUALISÉES!

Article 11 A compter de 2014, le contrat à temps partiel sera sur un minimum de 24 heures de travail par semaine. Deux problèmes se posent :

- ✓ ce minimum est annualisé ;
- ✓ de nombreuses exceptions sont créées, notamment si les heures de travail sont cumulées sur plusieurs particuliers employeurs, ou pour des salariés de moins de 26 ans poursuivant des études.

Les heures effectuées au-delà du contrat seront majorées de 10 ou 25% selon les cas. Cette disposition pourra être contournée par un accord de branche étendu. La mise en place d'un d'avenant temporaire à temps plein sera possible. Aujourd'hui, un salarié dans cette situation peu faire re-qualifier son contrat en contrat temps plein. Cet accord introduit donc plus de flexibilité pour l'employeur afin de moduler le temps de travail.

Titre 2 - Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

UNE GRAVE RÉDUCTION DU POUVOIR D'INTERVENTION DES IRP

Article 12 Une information économique et sociale remplacera l'ensemble des informations données aux IRP sous forme de rapports ou autre. L'employeur aura le droit de décider que certaines informations devront rester confidentielles! Les délais de consultation des IRP seront réduits et fixés à l'avance. L'employeur pourra dérouler ses projets sans attendre, donc encore plus vite qu'aujourd'hui, évitant ainsi l'information et la mobilisation des salariés. Les CHSCT d'établissement sont remis en cause dans leurs prérogatives locales par la mise en place de comités de coordination *ad hoc*.

Toutes les expertises seront limitées dans leur montant en fonction d'un barème tenant compte de l'effectif de l'entreprise. Si plusieurs établissements d'une même entreprise avec plusieurs CHS-CT différents décident d'une expertise, il faudra dorénavant passer par une instance de coordination afin de faire une expertise unique!

Par ailleurs certaines expertises seront financées à 20% par le budget de fonctionnement des IRP.

ELUS ET MANDATÉS SYNDICAUX INTERDITS DE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 13 Dans les groupes de 5000 salariés en France (soit 229 entreprises pour 3,5 millions de salariés) ou de 10000 salariés dans le monde (soit 122 entreprises) dont certaines sont déjà dans les 229 françaises, un à deux salariés participeront au conseil d'administration de l'entreprise avec voix délibérative. Mais attention cette fonction est incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.

L'accord ne dit rien sur la protection de ces salariés ni sur leur mode de désignation.

ARTICULATION DES PLANS DE FORMATIONS ET DE LA GPEC : PAS DE GRAND CHANGEMENT

Article 14 La GPEC sera examinée par les élus en lien avec les plans de formations des entreprises...

Instaurer l'obligation de négociation des plans de formation dans les entreprises serait plus efficace pour la pérennité de l'emploi.

MOBILITÉ OU LICENCIEMENT : VOUS CHOISISSEZ QUOI ?

Article 15 Dans le cadre de la mobilité interne, seuls le salaire et la classification sont garantis. Par contre le salarié n'a plus le droit de refuser le changement de poste ou le lieu de travail, sans limitation géographique. S'il refuse quand même, il sera licencié pour motif personnel.

Aujourd'hui un salarié qui refuse le changement de poste ou de lieu de travail est licencié pour motif économique avec les garanties qui entourent ce type de licenciement. Cela signifie que l'employeur doit prouver la réalité du motif économique. Par ailleurs, lorsque le contrat de travail prévoit une clause de mobilité elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Article 16 Un conseil en évolution professionnelle sera créé en dehors des entreprises. Le but pour le salarié est de connaître l'évolution des métiers sur les territoires, ses compétences personnelles afin d'identifier celles nécessaires à acquérir pour conserver un emploi et aussi de repérer les offres d'emploi adaptées à ses compétences. Pour accéder à ce nouveau droit à l'information, le salarié pourra utiliser son compte personnel de formation à condition d'avoir l'accord de l'employeur. Quelle confidentialité ?

Article 17 Un an de délai supplémentaire est accordé aux employeurs pour la mise en place des IRP dans les entreprises dès le seuil des 11 ou 50 salariés atteint.

Titre 3 - Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi

VALIDATION DES ACCORDS COMPÉTITIVITÉ-EMPLOI DE SARKOZY

Article 18 Le chantage à l'emploi autorisé pour les entreprises en difficulté permettra de conclure un accord majoritaire pour « adapter » le temps de travail et les rémunérations des salariés. En contrepartie l'employeur s'engagera à maintenir l'emploi des salariés concernés. Le salarié concerné aura le droit de refuser. Dans ce cas, le licenciement sera qualifié d'économique. Cependant, la cause réelle et sérieuse sera considérée acquise, et donc non contestable devant un juge ! De plus l'employeur sera totalement exonéré des obligations qui auraient résulté d'un licenciement économique. Ce nivellement vers le bas touchera principalement les ICT et entraînera le chantage à l'emploi.

Article 19 Le régime de chômage partiel sera renégocié dans les semaines à venir.

PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS COURT-CIRCUITÉES

Article 20 Les règles inscrites dans le code du travail sur le licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours pourront être bafouées par deux moyens :

- ✓ par un accord majoritaire d'entreprise ;
- ✓ par l'homologation de l'inspection du travail dans un délai de 21 jours !

Ainsi les règles de présentation, les documents à produire, les délais et recours à l'expert, l'ordre des licenciements et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être dorénavant décidés en dessous de la loi par les élus du personnel. Par ailleurs, l'employeur pourra se prémunir de tout contrôle judiciaire sur le PSE par le jeu de l'homologation par l'administration du travail. En outre, l'employeur n'aura pas à attendre la décision de l'inspection du travail plus de 21 jours, car faute de réponse

dans ce délai le PSE est homologué. Est-il besoin de rappeler que le manque d'inspecteurs et contrôleurs du travail est criant? (2250 pour 28 millions de salariés). Rappelons aussi qu'en 1986 les employeurs ont obtenu du gouvernement la suppression de l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour les licenciements économiques. Aujourd'hui les employeurs ont obtenu une homologation de fait de l'ensemble de leurs PSE.

Article 21 | Le congé de reclassement passe de 9 à 12 mois...

Titre 4 - Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise

FLEXIBILITÉ ACCRUE ET BAISSÉ DES INDEMNITÉS

Article 22 | Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la possibilité d'avoir recours au CDI intermittent permettant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées est ouverte. Par ailleurs, le salarié sous ce type de contrat pourra avoir son salaire lissé sur l'année indépendamment du nombre d'heure de travail effectué. Résultat: pas de prime de précarité (c'est un CDI) et pas d'indemnisation chômage sur les périodes non travaillées ! Il s'agit d'un ballon d'essai avec le risque d'une généralisation.

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE: LE CRITÈRE PATRONAL DEVIENT PRIORITAIRE

Article 23 | L'employeur pourra dorénavant privilégier la compétence professionnelle dans l'ordre des licenciements économiques, il faudra juste consulter le CE. La prise en compte des charges de famille, l'ancienneté, ne seront plus que des accessoires!

Article 24 | Nous avons, dans cet accord, échappé pour l'instant, à la fin de la motivation dans les lettres de licenciement. Les signataires se sont donnés rendez-vous « avec les pouvoirs publics pour les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond ».

SÉCURISATION JURIDIQUE DES LICENCIEMENTS AVEC ABAISSEMENT DES DROITS DU SALARIÉ

Article 25 | Instauration d'une transaction au rabais encouragée par la longueur des délais prud'homaux, fixant l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement. Pour 25 ans de travail ou plus, 14 mois de salaire pour « solde de tout compte » et pour toutes les irrégularités de l'employeur. Ce barème s'applique lors de conciliation prud'homale. Si le salarié va plus loin dans la procédure, les juges devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononceront en réparation du préjudice subi par le demandeur.

Article 26 | La loi de 2008 avait ramené la prescription de 30 ans à 5 ans. Dans cet accord la prescription est réduite à 24 mois. A ce rythme la prochaine demande du patronat sera la demande de l'impunité pour tout acte délictueux.

POUR VRAIMENT SÉCURISER L'EMPLOI

Sur la base de la feuille de route gouvernementale,
la CGT porte ces propositions :

1.- Lutter contre la précarité sur le marché du travail

- ⊕ Encadrer l'usage des contrats précaires.
- ⊕ Construire des droits attachés à la personne transférables d'une entreprise à l'autre (par exemple en matière de maintien de la qualification, de formation, de prévoyance, ...).
- ⊕ Exiger des contreparties sur les fonds publics donnés aux entreprises avec objectifs chiffrés et bilan annuels présentés pour validation aux représentants du personnel.
- ⊕ Moduler les cotisations sociales en fonction de la politique de l'emploi et salariale. En particulier favoriser les entreprises qui appliquent :
 - ✓ la reconnaissance salariale des qualifications ;
 - ✓ la prise en compte de la qualification dans l'emploi occupé ;
 - ✓ le droit à une validation des acquis et l'expérience reconnu dans l'emploi et le salaire ;
 - ✓ la mise en place d'une grille de salaire minimum interprofessionnel de croissance et de qualification intégrant : diplômes, formations qualifiantes suivies, ancienneté, l'expérience professionnelle, les responsabilités exercées.
- ⊕ Proscrire toutes les formes de discriminations.
- ⊕ Développer les moyens et prérogatives de l'inspection du travail notamment par un recrutement massif d'inspecteurs et de contrôleurs. Aujourd'hui il reste seulement 2 250 inspecteurs et contrôleurs pour 28 millions de salariés.

2.- Progresser dans l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences

- ⊕ Améliorer en amont l'information des représentants du personnel sur la situation et la stratégie de l'entreprise, y compris par des droits nouveaux.
- ⊕ Donner les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.

3.- Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés

- ⊕ Créer un droit de veto suspensif des représentants du personnel sur les décisions importantes concernant l'emploi.
- ⊕ Maintenir l'emploi, lors de difficultés conjoncturelles que peut traverser l'entreprise, sans organiser la régression des droits des salariés.

4.- Améliorer les procédures de licenciements collectifs, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle

- ⊕ Augmenter les droits à la formation professionnelle sur le temps de travail avec une augmentation substantielle de la contribution des employeurs aux fonds mutualisés de la formation.
- ⊕ En cas de perte de l'emploi, les propositions d'emploi et/ou des formations permettant le retour à l'emploi doivent être pour un emploi de qualification au moins égal à l'emploi perdu.
- ⊕ En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, avoir recours à l'impartialité du juge.
- ⊕ Rétablir l'autorisation administrative de licenciement.