

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI : UN ACCORD QUI ENTÉRINE DE GRAVES RECULS SOCIAUX

Au niveau national les syndicats CFDT, CFTC et CGC ont signé le 11 janvier un accord « historique » avec le Medef. La CGT et FO s'y sont opposées. Le gouvernement et le patronat sont donc contents. Et Hollande, qui avait fait du « dialogue social » son objectif, s'en est félicité.

Mais si le patronat est satisfait, c'est que les travailleurs n'ont aucune raison de l'être.

Voici quelques points principaux de cet accord « gagnant » pour le patronat et « perdant » pour les salariés :

Une mobilité interne : volontaire ou forcée ?

Pour restructurer l'entreprise sans mettre un œuvre un plan social, l'accord organise la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet.

Aujourd'hui, dans beaucoup de situations, les salariés peuvent refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse leur être reproché.

Demain, un accord d'entreprise peut autoriser l'employeur à nous muter sur un autre poste, à nous envoyer à l'autre bout de l'île. Si nous refusons, nous serons licenciés pour motif personnel !

Quel accès à la justice demain ?

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, quel que soit leur type de contrat, ont aujourd'hui un droit commun : pouvoir saisir les prud'hommes (tribunal compétent pour trancher le contentieux du travail) pour récupérer les sommes qui leur sont dues.

L'accord raccourcit les délais dans lesquels le salarié peut saisir le juge et limite dans le temps la réparation du préjudice subi. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible!



Les victimes d'heures ou de salaires non payés, d'inégalités de traitement ou de harcèlement, voire les victimes de l'amiante, apprécieront !

Aujourd'hui, par exemple, nous pouvons réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

Demain, nous ne pourrons plus les réclamer que sur une période de trois ans !

Maintien dans l'emploi ou chantage?

Il s'agit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Mais les salariés savent par expérience que leurs sacrifices, à un moment donné, ne leur accordent aucune garantie quant au maintien effectif de leur emploi sitôt l'accord terminé.

C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

Quel futur pour le CDI ?

Le Medef veut imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches le contrat à durée indéterminée « intermittent », c'est à dire un contrat totalement flexibilisé, qui empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.

C'est tout simplement un temps partiel annualisé : les salariés pourraient alterner périodes

DES AVANCÉES?

En «contrepartie» de ces reculs, des « avancées »... peut-être... pour plus tard... et pas pour tous !

Une complémentaire santé pour tous ?

Les salariés des entreprises de moins de 50 risquent de ne pas être couverts par un accord collectif santé. Il leur faudra un accord de branche étendu, qui n'est nullement garanti ! Par contre, les assurances se frottent les mains à l'avance du pactole qui va leur être offert. Et cette complémentaire peut ne s'appliquer que dans cinq ans.

Une inégalité de traitement persiste entre salariés. Là où il n'y a pas d'accord, la prise en charge minimum est inférieure à la CMU Complémentaire. Et là où il y a un accord, on peut s'attendre à une renégociation pour que l'employeur paye moins

Des « droits rechargeables » à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?

Un demandeur d'emploi qui retrouve un travail mais qui n'a pas utilisé l'ensemble de ses droits pourra les conserver en cas de perte d'emploi ultérieure. Cependant, le Medef ne veut pas mettre un euro pour financer ce nouveau droit.

travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année. Comment payer quatre mois de travail en douze fois! Grosse différence avec un CDD de la même durée : les périodes non travaillées en CDII n'ouvriront pas droit aux allocations chômage, et le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité des CDD.

Il faudra donc diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour financer ces droits rechargeables.

Des « contrats courts » enfin taxés ?

L'utilisation des contrats précaires par les employeurs représente un coût énorme pour l'assurance chômage : la taxation des contrats courts était censée compenser ce coût. Dans les faits, la majorité de ces contrats ne sera pas taxée et, cerise sur le gâteau, le patronat a obtenu des exonérations de cotisations sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

Bilan de l'opération, le patronat en sort gagnant : c'est 40 millions d'euros d'exonérations qui viennent s'ajouter aux 20 milliards d'aide que le gouvernement leur a offert au mois de novembre.

Un encadrement du travail à temps partiel ?

Il est prévu que le temps partiel soit de 24h minimum par semaine, mais les possibilités de déroger à cette durée sont multiples. De plus, les règles permettant de moduler le temps de travail sont renforcées.

À titre d'exemple, l'employeur pourra modifier la durée du travail du salarié huit fois dans l'année. Le salarié devra se tenir à la disposition de l'employeur. Les heures qu'il fera en plus ne seront pas systématiquement majorées.

Le point commun de ces mesures, c'est qu'elles sont... renvoyées à de nouvelles négociations : aucune ne s'applique tout de suite.

Cet accord tente de briser les capacités de résistance des salariés. Le Médef appelle à transposer l'accord « tel quel » dans la loi.

Il n'y a aucune raison de lui faire ce cadeau ! Partout les travailleurs doivent se mobiliser pour que cet accord ne soit pas appliqué et pour rendre coup pour coup !