

Intervention CGT, FO, FSU et Solidaires

Manifestation du 9 avril 2013

à Tarbes

Chers amis, chers camarades,

Nous sommes aujourd'hui 900 à dénoncer avec détermination la régression que représenterait la transposition dans la loi par la majorité parlementaire, de l'accord dit «sécurisation de l'emploi».

Les salariés déjà lourdement frappés par la précarité subiraient une double peine si ces mesures voyaient le jour.

Les accords emploi/compétitivité voulus par Nicolas Sarkozy, par le Medef et entérinés le 11 janvier 2013, permettraient aux employeurs de réduire nos salaires à peau de chagrin ou d'augmenter le temps de travail sous prétexte de préserver l'emploi. Il s'agit d'un véritable chantage qui sera utilisé pour imposer de nouveaux sacrifices aux salarié(e)s.

La mobilité imposée en cas de restructuration serait un moyen de licencier pour motif personnel les salarié(e)s qui refuseraient cette mobilité forcée et exonèrerait le patronat des règles relatives au licenciement économique

La neutralisation des compétences des juges dans les instances prud'homales conformément aux vœux du Medef est également inacceptable.

Avec un taux de chômage qui ne cesse de progresser, ces propositions n'inverseraient pas cette courbe. Bien au contraire.

Le gouvernement, les parlementaires, ne doivent pas transposer cet accord qui détruit notre Code du Travail dans la loi.

Les organisations syndicales CGT, FO, FSU et Solidaires demandent aux parlementaires de ne pas transformer en articles de loi cet accord, véritable coup de poignard dans le dos des salarié(e)s.

Alors que le nombre de demandeurs d'emploi bat de tristes records (pour les seules catégories A : 9,9% en France, 11,6% en Hautes-Pyrénées), que les ruptures conventionnelles et les plans de départs volontaires explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier ?

Que le droit du travail serait trop rigide ?

Faudrait-il, pour travailler,

- ♦ accepter de se soumettre aux exigences toujours croissantes des marchés financiers,
- ♦ accepter de renoncer à tous les droits sociaux,
- ♦ accepter que le travail non ou mal déclaré devienne la norme,
- ♦ accepter la vieille rengaine patronale qui dit que « les licenciements d'aujourd'hui font les emplois de demain » ?

Pour nous c'est clair, les exigences du MEDEF contenues dans l'accord du 11 janvier ne doivent pas faire la loi !

Pour faire baisser le chômage, il faut sortir de la spirale infernale du toujours plus flexible, du toujours plus précaires !

Aujourd'hui, ce projet de loi est présenté comme censé concerner que le droit prive mais ... qu'en sera-t-il demain si nous acceptons une régression sociale de cette ampleur ?

Ne peut-on pas imaginer l'extension future à tous les salariées, du public comme du privé ?

C'est pourquoi c'est tous ensemble que nous devons combattre la régression dans tous les secteurs !

Ce projet fragilise considérablement le Contrat à Durée Indéterminée dont la période d'essai a été largement étendue. Déjà, le patronat n'hésite pas à utiliser cette période d'essai comme des CDD.

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, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.

➤ **Demain**, un accord d'entreprise peut autoriser votre employeur à vous muter sur un autre poste, à vous envoyer à l'autre bout de la France. Si vous refusez, vous serez licencié 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 !

En limitant la période pour laquelle le salarié peut demander réparation et en incitant fortement les juges prud'homaux à proposer aux salariés une indemnisation très faible, l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

► **Aujourd'hui**, par exemple, vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

► **Demain**, vous ne pourrez plus les réclamer que sur une période de trois ans!

MAINTIEN DANS L'EMPLOI OU CHANTAGE ?

N. Sarkozy avait fait son cheval de bataille des accords « compétitivité /emploi » mais n'était pas parvenu à les imposer. Aujourd'hui, le projet de loi risque de les mettre en place : 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 !

► **Aujourd'hui**, les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit. Dans ce cas l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...). De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.

► **Demain**, les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif économique individuel sans ces garanties, et le motif du licenciement sera inattaquable !

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 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 CDI n'ouvriront pas droit aux allocations chômage, et le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité des CDD.

► **Aujourd'hui**, le CDI intermittent existe déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.

► **Demain**, dans les branches visées par ce projet de loi, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.

SÉCURISER L'EMPLOI OU SÉCURISER LES LICENCIEMENTS ?

Seuls 3 % des chômeurs ont pu bénéficier d'un plan social, mais c'est encore trop pour le Medef. Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, en l'absence d'accord, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Sans réponse de l'administration sous trois semaines, le texte est homologué et le patron peut licencier.

Où sont les possibilités données aux salariés pour construire des propositions alternatives aux projets patronaux ? Le recours à l'expert est limité comme jamais, le juge est mis « hors-jeu », et tous les délais sont fixés à l'avance.

► **Aujourd'hui**, la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...

► **Demain**, ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois, de 500 salariés en 4 mois. Le patronat n'aura plus à craindre les Fralib, GoodYear ou PSA !

MISE A MAL DES CONVENTIONS COLLECTIVES

► **Aujourd'hui**, un salarié, face à son employeur, peut se prévaloir du code du travail, des dispositions de sa convention collective supérieures au code du travail, de l'accord d'entreprise supérieur à sa convention collective.

► **Demain**, un employeur peut ou pourra obtenir d'institution représentative du personnel (I.R.P.) syndicale ou non dès lors qu'elle obtient la majorité (plus de 50 %) un accord d'entreprise remettant en cause le code du travail, la convention collective et tous autres accords. C'est la remise en cause de la "hiérarchie des normes".

Les garde-fous illusoires précisés dans ce projet de loi pour limiter et rendre plus chers les Contrats à Durée Déterminée ne concernent en réalité qu'une infime partie : les CDD de plus de trois mois ne sont pas concernés, pas plus que les contrats saisonniers, ni les contrats conclus pour une tâche précise ou temporaire et le travail intérimaire.

Le « nouveau modèle économique et social » que ce projet de loi veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du « gré à gré », la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. C'est aussi la culpabilisation des salariés dès qu'ils font valoir leurs droits. C'est le libéralisme et sa loi de la jungle ! Si le gouvernement et les parlementaires veulent anéantir les capacités de résistance des salariés et bien, ils se trompent. Nous sommes là, nous serons là.