

COMPTE RENDU DE LA REUNION DE LA COMMISSION ECONOMIQUE DU P.C.F. (COMECO-P.C.F.) TENUE LE 12 DECEMBRE DERNIER SUR LES NEGOCIATIONS ENTRE LE PATRONAT ET LES SYNDICATS A PROPOS DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI.

La négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi et nos propositions alternatives.

Alain Morin

Après avoir montré les objectifs et l'actualité de nos propositions de sécurité d'emploi ou de formation, nous situons le contexte social, économique et politique de la négociation avant d'aborder la négociation sur la sécurisation de l'emploi, les positions des syndicats et les perspectives. Enfin après avoir rappelé les échéances à venir nous nous centrerons sur nos propositions pour un travail législatif sur la sécurité d'emploi ou de formation.

I- LA SECURISATION DE L'EMPLOI AU CŒUR DU DEBAT :

- avec un chômage qui explose, une précarité qui prolifère le besoin de sécurité dans l'emploi avec la formation touche toute la société. Les négociations patronat/syndicats en cours sur la « sécurisation de l'emploi » et le projet de loi du gouvernement début 2013 sont une opportunité pour mettre un coup d'arrêt aux régressions et permettre des avancées favorisant la sécurisation des parcours professionnels, le retour à l'emploi de ceux qui en sont privé et de l'efficacité sociale.
Le patronat veut se saisir de cette occasion en utilisant la crise pour tenter d'imposer une véritable régression sociale au nom de la compétitivité. Cette tentative patronale constitue une transformation fondamentale de la législation, du droit du travail, du droit des licenciements, du droit de l'emploi ; Cela appelle une riposte fondée sur des propositions de progrès social.
- Dans ces luttes et ces débats, les parlementaires communistes, outre une nécessaire initiative parlementaire urgente sur l'interdiction des licenciements boursiers, pourraient déposer à l'occasion d'une niche parlementaire au printemps, une proposition de loi cadre sur la sécurisation de l'emploi et de la formation dans le cadre d'une démarche citoyenne.

Pour en jeter les bases, il s'agit, d'approfondir les premiers travaux publiés dans la brochure intitulée « *Pour une loi de sécurisation sociale de l'emploi et de la formation- éléments pour une élaboration citoyenne* ». D'ailleurs les nouveaux principes et les axes de sécurisation que ce document met en débat donnent aussi une grille de lecture pertinente du projet proposé par le Medef dans la négociation actuelle entre le patronat et les syndicats.

De même, la construction d'une proposition de loi exige de prendre en compte les urgences sociales comme les mutations liées à la maturation de la révolution informationnelle et à l'immense crise que connaissent le monde, et plus particulièrement l'Europe, depuis 2007.

4 nouveaux principes et 4 axes de transformation du code du travail pour décrypter le projet d'accord du Medef et pour faire du neuf

4 nouveaux principes

- « *sécurité sociale de l'emploi et de la formation : avancer vers une sécurité d'activités professionnelles, emploi formation rémunérée.* »
- « *les droits de sécurité d'activités professionnelles attachés à la personne. Pouvoir collectif. Le statut de sécurisation et de promotion des travailleurs* » ; »;
- « *« négociation d'entreprise : pas de régression, mais des améliorations pour les travailleurs, par rapport aux conventions de branche et à la loi* »
- « *sécurisation de tous les moments de la vie professionnelle, de l'entrée dans l'emploi des jeunes aux fins de carrière. Mesures contre toutes les discriminations* ».

4 axes de transformation :

- « *la sécurisation des contrats de travail,* »
- « *la création de nouvelles institutions : un service public de sécurisation de l'emploi et de la formation et des conférences régionales et nationales sur l'emploi et la formation,* »
- « *des droits nouveaux et des pouvoirs nouveaux des travailleurs dans les entreprises,* »
- « *de nouveaux critères d'utilisation des fonds et des moyens financiers* ».

II DECRYPTER LE PROJET DU MEDEF SUR « LA SECURITE DE L'EMPLOI » AU REGARD DES 4 PRINCIPES...

Le premier principe: « *Aller vers une sécurisation de l'emploi et de la formation pour aller vers un nouveau système de sécurité d'emploi-formation* », est repris formellement et de manière tronquée dans le projet patronal, notamment dans son titre, puisqu'il s'agit d'une négociation «*pour la sécurisation l'emploi* », même si l'objectif d'aller vers un nouveau système n'est ni affiché ni partagé par tous.

Mais surtout parce que cette négociation oppose deux conceptions de la sécurisation : celle du Medef qui, par la voix de Laurence Parisot, déclare « *je ne signerai pas un accord sans une avancée historique de la flexibilité* », conçue comme une flexibilité de régression sociale et les 5 organisations syndicales qui, elles, veulent que ces négociations débouchent sur des avancées réelles de sécurisation, même si elles ne convergent pas sur la manière d'y parvenir.

Le deuxième principe concernant « les droits de sécurité d'activités professionnelles attachés à la personne » est lui aussi devenu une exigence sociale incontournable, qu'il s'agisse de la formation, des droits à l'indemnisation des chômeurs, voire même du droit à la santé. Mais la mise en œuvre de ces droits a encore buté dans les négociations sur l'insuffisance de décisions concrètes réelles et applicables puisque leur mode d'emploi est renvoyée à des accords de branche ou autres dégagevements en touche par le patronat.

Le troisième principe de la hiérarchie des normes (la primauté de la loi sur la convention de branche, qui elle-même doit primer sur l'accord d'entreprise) est au cœur des négociations avec notamment la proposition d'accords d'entreprise, dits « de maintien dans l'emploi » qui, au nom de

la conjoncture et de la compétitivité, vise à faire primer l'accord d'entreprise sur le contrat de travail relevant de la loi et du code du travail.

Le quatrième principe visant à « sécuriser tous les moments de la vie » est concerné d'autres négociations, notamment avec la mise en place des contrats de génération, créant des binômes jeune-senior pour « encourager l'embauche des premiers et garantir l'emploi des seconds ». Le projet a été présenté en Conseil des ministres le 12 décembre 2012 et sera examiné mi-janvier 2013 au Parlement. Pour bénéficier des aides, les PME de 50 à 299 salariés devront se doter d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action, ou être couvertes par un accord de branche. Les moins de 50 salariés n'auront pas cette obligation. Ces contrats ne relevant pas de la négociation interprofessionnelle ne sont concernés pas par le texte sur la « sécurité pour l'emploi ».

...ET DES 4 AXES DE TRANSFORMATION DU PROJET DE SECURISATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION :

Le premier axe concerne le contrat de travail et le statut des travailleurs :

Avec sa proposition de CDI intermittent et de CDI de chantier, le Medef veut profiter du contexte de crise pour aller vers un CDI flexible.

Par ailleurs, il veut également s'attaquer au CDI existant en réduisant les droits et les garanties attachés à celui-ci, ou en empêchant ces garanties de s'appliquer au nom d'accords d'entreprise.

Alors que monte l'exigence d'une mobilité dans la sécurité (avec des créations d'emplois, de la mise en formation,...), le Medef tente de s'appuyer sur l'exigence de sécurisation pour développer une démagogie visant à faire plus de flexibilité.

Le deuxième axe : « de nouvelles institutions avec le service public de sécurisation de l'emploi et de la formation et des conférences régionales et nationales » on retrouve également aujourd'hui cette exigence de nouvelles institutions.

C'est ce que l'on constate d'abord avec la mise en place de «**la grande conférence sociale nationale**», à l'origine de la négociation sur la sécurité de l'emploi, qui devrait se réunir régulièrement.

Celle-ci est une réponse, certes très biaisée, à cette exigence de création de nouvelles institutions que nous posons avec nos conférences régionales et nationale pour la sécurisation de l'emploi et de la formation.

En effet, ces conférences visaient à élaborer des propositions d'emploi et de formation à partir des exigences des entreprises et des territoires, alors qu'avec la grande conférence sociale initiée par le gouvernement, on tente de cantonner la discussion aux « corps intermédiaires » (organisations syndicales nationales, patronat, État).

Et cela avec une vision d'intégration des salariés derrière les stratégies et décisions patronales.

Mais, on peut constater, notamment pour la CGT, la volonté de contourner cette démarche délégataire et d'intégration en faisant un effort d'organisation pour permettre aux militants et au-delà aux salariés de suivre le débat et de peser sur les décisions.

Cela avec l'objectif pour la centrale d'aller vers des consultations d'entreprise sur le projet d'accord.

C'est dans cette démarche que se situe la manifestation du 13 décembre sur les négociations pour une sécurisation de l'emploi.

Le troisième axe intitulé: « de nouveaux droits et pouvoirs des travailleurs dans les entreprises, mutualisation et coopération » est aussi au cœur de l'affrontement de ces négociations sur au moins 3 sujets :

- l'exigence de nouveaux droits portés notamment par la CGT : droit de veto, propositions alternatives à celles visant des suppressions d'emplois, recours au juge quand les propositions alternatives ne sont pas prises en compte, suivi, droit d'alerte, etc.
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et son lien avec le plan de formation,
- les questions de coopération et de mutualisation qu'il s'agisse de la mutualisation sur le territoire ou du financement des complémentaires "santé ".

Le quatrième axe : la question du financement : Cette question est à l'ordre du jour (hors des négociations sur l'emploi) avec la mise en place de la banque publique d'investissement et la mise en place d'instances régionales de cette banque, sujets sur lesquels le Medef et ses lobbies font une forte pression tandis que les organisations syndicales sont consultées dans la recherche d'un consensus. Mais, la question du financement vient aussi indirectement dans la négociation actuelle sur l'emploi avec la bataille sur la modulation des cotisations sociales patronales en fonction de la durée du contrat visant à pénaliser les contrats les plus courts.

Ainsi, une élaboration d'un nouveau texte législatif cadre fait monter 3 exigences :

- *que les principes et les axes de transformation d'une sécurisation de l'emploi et de la formation soient encore approfondis et précisés,*
- *que changements liés aux mutations du capitalisme financiarisé et mondialisé soient pris en compte,*
- *que le traitement des urgences sociales fasse l'objet d'un débat ouvert à toutes les alternatives (Arcelor, licenciements boursiers, négociations patronat-syndicats, texte gouvernemental sur la sécurisation d'emploi qui sera déposé en début d'année, indemnisation du chômage, emploi des jeunes et des salariés âgés).*

Répondre aux urgences: des licenciements boursiers à l'indemnisation du chômage et à l'emploi des jeunes et des seniors

Ces licenciements visant à accroître la rentabilité financière ou réalisées alors que des dividendes sont versés aux actionnaires (licenciements boursiers) créent une très grande émotion et il est urgent qu'une mesure législative visant à les interdire soit prise. Ce serait un premier pas pour s'attaquer à l'ensemble des insécurités de l'emploi (Suppressions d'emplois sans licenciement, licenciements économiques d'entreprises en difficulté, licenciements individuels, ruptures conventionnelles, contrats précaires,...) liées aux gestions des entreprises pour lesquelles l'emploi est une variable d'ajustement. De même, les questions de l'indemnisation du chômage ou encore de l'emploi des jeunes ou des seniors constituent aussi des urgences à traiter

III - UNE NEGOCIATION DANS UN CONTEXTE DE CRISE

La négociation se situe dans un contexte social, économique et politique extrêmement tendu :

- **L'Europe du chômage**

Les 2,2 millions de chômeurs supplémentaires depuis un an dans la zone euro sont la conséquence directe des politiques d'austérité avec la marche forcée vers une limitation du déficit public à 3% du PIB dès 2013 et à 0% pour 2017.

Le chômage en Europe

	taux de chômage 01/11/11	taux de chômage: 01/10/12 des jeunes	Nombre de chômeurs 01/11/2012
UE (27 pays)	10,00%	10,70% 23,4% des jeunes	25,9 M
zone euro	10,60%	11,7% 23,9% des jeunes	18,7 M (+ 2,2 M en 1 an)
Espagne	22,70%	26,20% 55,9% des jeunes	
Grèce	18,40%	25,40% 57% de jeunes	
France	9,80%	10,70% 25,5% des jeunes	
Allemagne	5,50%	5,4 % 8,1% de jeunes	

Source: Eurostat

Les traités sur la stabilité budgétaire et celui sur « l'euro plus » appellent à l'accélération des réformes structurelles du marché de l'emploi centrées sur une flexi-sécurité faisant de l'emploi et des salaires des variables d'ajustement des gestions des entreprises,

Dans les pays européens, notamment dans le sud, le chômage massif est instrumentalisé pour faire reculer les droits sociaux, les salaires, et les conditions d'emploi comme de travail. En Europe, on pousse les salariés à remettre en cause leurs acquis sociaux notamment par le truchement d'accords d'entreprises régressifs passés au nom de la compétitivité. C'est le cas en Allemagne comme en Italie.

En France, le chômage explose, les intérimaires sont renvoyés chez eux, les contrats deviennent de plus en plus courts, notre pays connaît une avalanche de fermetures d'entreprise, de plans sociaux, retardés après les élections présidentielles, les ruptures conventionnelles mises en place en 2008 ont concerné 1 million de salariés.

Une crise de débouchés

Avec l'accroissement de la productivité découlant des progrès de la révolution informationnelle, le chômage explose dans les pays les plus dominés, notamment les pays du Sud. L'insuffisance d'emploi et la pression sur les salaires aggravent l'insuffisance de demande et de débouchés pour les entreprises. C'est pourquoi il faut rompre avec les politiques d'austérité et développer de nouveaux débouchés, notamment dans les services publics (école, recherche, petite enfance,...).

Un compromis historique trompeur

C'est dans ce contexte que François Hollande avait mis en priorité de son mandat :

- La lutte pour l'emploi, notamment des jeunes,
- la tenue d'une grande conférence sociale tenue en juillet,
- le lancement de différents chantiers avec des négociations visant à traiter les situations de crise.

Ces initiatives sont conçues dans le cadre d'une démarche sociale-démocrate de recherche de compromis entre les salariés et le patronat. Ce « *donnant-donnant* » priorise les accords entre les « partenaires sociaux », donc au détriment de la loi et du rôle du juge. C'est une incitation à la recherche de compromis entre des partenaires dans un rapport de force où le patronat à l'avantage, donc souvent défavorables aux salariés

Extrait de La feuille de route gouvernementale

sur la négociation sur la sécurisation de l'emploi (septembre 2012)

« Il s'agit avec cette négociation de trouver un équilibre qui permette de clarifier et sécuriser les procédures en favorisant le traitement le plus en amont possible, en particulier concernant la nature et la temporalité de l'intervention de tiers dans la procédure (services de l'État, recours à l'expertise, intervention du juge), les délais associés, le rôle plus important à donner à l'accord collectif dans ces procédures, rôle également plus important qui pourrait être donné-sans revenir à l'autorisation administrative de licenciement-au service du ministère du travail. »

Il en va de même pour les 20 mds d'euros de nouveaux cadeaux offerts, dans le cadre du pacte pour la compétitivité, aux entreprises sans conditions ni contraintes sur leur gestion. L'épisode « des pigeons » a montré ce qu'il en est du patriotisme des entreprises. Ils iront gonfler les trésoreries des grands groupes et la croissance financière comme la spéculation.

Selon le Président de la république, il s'agit d'aller vers un nouveau compromis historique entre les salariés et les employeurs.

Or, s'il y a bien actuellement un véritable enjeu historique avec la crise économique et la crise de civilisation que traversent notre pays, l'Europe, le monde, et si salariés et patrons sont concernés par l'avenir de l'entreprise, ce n'est pas sur la base des mêmes intérêts. L'histoire a fait la démonstration que les profits d'aujourd'hui des entreprises, même sous l'égide du patriotisme, n'ont jamais fait les investissements de demain et encore moins l'emploi d'après-demain comme le prétendait le chancelier allemand Schmidt.

De plus la conjoncture et l'attitude du patronat rendent le pari de François Hollande de plus en plus contradictoire.

Alors que la conférence sociale, les promesses de la campagne, notamment pour l'emploi des jeunes, avaient suscité des espoirs d'un redressement de la situation de l'emploi, sa conversion « austéritaire » derrière Angela Merkel comme l'occasion manquée de rassembler les pays du Sud pour une réorientation de l'Europe et de la banque centrale européenne, l'ont conduit à s'engager à réduire le déficit public à 3% du PIB en 2013. Ce qui, avec une croissance quasi nulle, l'on conduit à réduire les dépenses sociales et à mettre en œuvre une TVA sociale. Tous ces choix aggravant la situation de l'emploi.

Florange le révélateur

Cette orientation conduit à des crises explosives, comme celle de Florange, qui ouvrent des espaces d'intervention politique mais peuvent aussi contribuer à la résignation et au découragement :

Ainsi, à Florange, Arnaud Montebourg, confronté au choix de Mittal et en rivalité avec les propositions présentées par Pierre Laurent dans sa lettre à François Hollande¹, a fait monter

1 L'Humanité du 19 novembre 2012

l'exigence d'une intervention publique pouvant aller jusqu'à une nationalisation temporaire, contribuant ainsi, contre son gré sans doute, à faire reculer le tabou des nationalisations, que l'expérience des années 1980 avait décrédibilisée.

Mais en même temps, l'humiliation de ce ministre infligé par son Premier ministre contribue à la résignation et au renoncement.

Cet épisode s'est déroulé sous une pression médiatique et du Medef et de la droite totalement mobilisés contre l'idée de nationalisation voire même de toute intervention publique dans la gestion d'une entreprise. Ces forces mesuraient, sans doute, l'impact négatif pour le patronat qu'aurait pu avoir une victoire sur le dossier Mittal dans les négociations sur la sécurité de l'emploi dont les enjeux sont structurels.

L'avancée de la Flexi-sécurité constituant pour le patronat une « dimension historique » faisant écho au « compromis historique » promu par le Président de la République.

IV - LA NÉGOCIATION, DEBATS, LUTTES ET PERSPECTIVES

Avec cette négociation, il s'agirait de donner de l'air aux entreprises en faisant accepter, selon la CGT, « *la remise en cause des droits sociaux, plus de flexibilité, le flingage du CDI, le contournement du licenciement économique par la création de nouvelles procédures, l'encouragement du chantage à l'emploi à travers au travers de la généralisation des accords dits « compétitivité - emploi », des difficultés plus grandes pour la réparation aux prud'hommes, la possibilité d'un motif de licenciement imprécis, l'obligation d'accepter un nouveau poste s'il est situé à moins de 50 kilomètres ou d'une heure 30 de trajet...* »².

Tel est la conception du « donnant donnant » prôné par le gouvernement et que le Medef a formulé de la manière suivante dans l'introduction de son texte de son projet d'accord sur la sécurité d'emploi :

« *L'effort doit principalement porter sur les deux points suivants :*

- *sécuriser les parcours professionnels des salariés, en créant de nouveaux droits attachés non pas au statut, mais à la personne ;*
- *donner aux entreprises la flexibilité nécessaire pour réagir efficacement aux fluctuations conjoncturelles et développer l'emploi. »*

Les grandes lignes du projet du Medef :

Avec deux chapitres sur 6 consacrés à la sécurisation des salariés,

1 CRÉER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS AFIN DE SÉCURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL (8 ARTICLES)

2 RENFORCER LA FORMATION DES SALARIÉS SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (CINQ ARTICLES)

Tandis que les trois derniers chapitres concerneraient la flexibilisation de l'emploi et du travail dans les entreprises

² L'Echo des négociations 10. CGT. Le 23 novembre 2012

3-DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLÈMES CONJONCTURELS ET DE PRÉSERVER L'EMPLOI (4 ARTICLES)

4-DÉVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE (2 ARTICLES)

5 -FAVORISER L'EMBAUCHE DES SALARIÉS EN RATIONALISANT LES PROCÉDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE (5 ARTICLES)

6-REPRISE DES SITES (À TRAITER)

Concernant la partie sécurité :

La plupart d'entre elles, et les plus symboliques, sont assorties d'une condition de négociations futures de branche ou interprofessionnelles. Si le patronat sera obligé de négocier, il ne sera pas obligé de signer et les belles promesses peuvent mettre des années à voir un commencement d'exécution.

Ainsi en est-il de la généralisation d'une complémentaire santé, des droits d'indemnisation du chômage rechargeables ou des améliorations à apporter au temps partiel.

De plus ces améliorations ne coûtent guère aux entreprises :

Le patronat met en garde :

- il ne faudrait pas que la complémentaire santé coûte trop cher,
- les droits rechargeables seraient financés par les demandeurs d'emploi ou même, via une réduction des prestations actuelles.
- Le compte individuel formation serait mis en place en remplacement du DIF et à coût constant et introduirait un désengagement massif des entreprises en matière de financement de la formation professionnelle.

La deuxième partie concernant les flexibilités souhaitées par le patronat qui elles seraient naturellement d'exécution immédiate.

Ces « flexibilités », ou « souplesse » en langage patronal, sont purement et simplement une réduction des droits des salariés ;

- on commence par vider le CDI de son sens en généralisant le CDII (contrat à durée indéterminé intermittent) et les contrats de projets. Le CDII est en fait un temps partiel annualisé.

Au lieu de telles tentatives de sabotage du CDI, il ne s'agit pas de s'en tenir à l'ancien CDI, mais d'aller vers le renforcement de sa sécurité, notamment en intégrant la transférabilité des droits sociaux acquis d'une entreprise à une autre.

- le CDI de projets permettrait de licencier le salarié dès la fin de sa mission, sans lui payer la prime de précarité; La modification du contrat de travail ne pourrait être refusée par un salarié si on lui propose un poste à moins de 50 kilomètres et une heure 30 de trajet sous peine de licenciement pour motif personnel ;

Au lieu de ces tentatives visant à jeter plus facilement les salariés dans le chômage, il faudrait viser une mobilité dans la sécurité assortie d'une nouvelle formation visant un meilleur emploi.

- les accords « maintien de l'emploi » repose sur un donnant salaire contre emploi qui relève du chantage; Ces accords d'entreprise pourraient, en cas d'absence de syndicat, être signés par 1 ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative avec tous les risques de pratiques mafieuses déjà rencontrées dans certaines négociations d'entreprise sur la RTT.

- le licenciement économique: pour le patronat la procédure actuelle est trop rigide et comporte des risques de contentieux que le patronat redoute. Il veut y échapper en recourant à des accords individuels ou par une procédure d'homologation administrative.
- Les délais de prescription pour contester les procédures patronales seraient réduites à 12 mois au lieu de 5 ans;
- Les dommages et intérêts versés aux salariés devraient être plafonnées quelques soit la gravité du comportement patronal.

Par contre, la modulation des cotisations assurance-chômage en fonction des contrats prévue par la feuille de route gouvernementale et réclamée par les syndicats est totalement absente du projet du Medef.

Alors que la presse avait largement repris que les propos de la CGPME qui annonçait que, dans certaines conditions, elle était prête à discuter de la modulation des cotisations sociales en fonction de la durée des contrats pour pénaliser le recours aux plus courts, Lors de la séance du 6 décembre, le Medef, chef de file de la délégation patronale, a finalement indiqué que cette question n'était pas à l'ordre du jour.

Pour la CGT, les flexibilités nombreuses et importantes sont pour tout de suite, des sécurités nouvelles viendront plus tard... Peut-être.

C'est pourquoi, selon elle, c'est d'un autre texte avec une autre logique qu'il aurait été nécessaire de réengager cette négociation, ce qu'ont refusé les autres syndicats.

Des propositions nouvelles de la CGT

Pourtant, la CGT non seulement a critiqué les dangers du texte patronal, mais elle a aussi mis en avant d'autres propositions pour « *sécuriser l'emploi des salariés en renforçant les droits individuels et collectifs* » :

- **pour résorber la précarité, ainsi** elle propose de franchir un pas en avant en créant les conditions de la transférabilité des droits, de continuité dans l'emploi avec des négociations obligatoires dans les branches professionnelles sur la transférabilité des droits ou encore par la mise en place d'instances paritaires de site pour cette construction de la sécurité d'emploi,
- **Pour limiter le temps partiel** au volontariat et construire le droit à temps plein,
- **pour élargir les droits des salariés précaires** et la capacité d'intervention des représentants salariés pour transformer la précarité des contrats stables en contrats stables,
- Pour dissuader le recours abusif aux contrats précaires, au travail dissimulé, aux ruptures abusives de contrat de travail, notamment par l'instauration de surcotisation à l'assurance-chômage.
- en urgence pour encadrer les ruptures conventionnelles.
- Pour anticiper réellement les évolutions de l'activité, de l'emploi et des qualifications en faisant des stratégies économiques un sujet de discussions avec les représentants salariés,
- pour renforcer les moyens et les droits à la formation professionnelle pour chaque salarié quel que soit son parcours,
- pour faire face aux difficultés conjoncturelles des entreprises tout en garantissant l'emploi,
- pour limiter les licenciements économiques par la promotion d'alternatives au licenciement....

En effet, la notion de **sécurité sociale professionnelle** de la CGT, avec sa précision récente

marque aujourd'hui des convergences fortes avec la sécurité d'emploi ou de formation, alors qu'elle s'en différencie aussi du fait de l'influence de juristes comme Supiot sur l'approche de la CGT.

Dans le cadre de la revendication de la CGT du **statut des salariés**, les propositions avancées dans les négociations sur la **question des pouvoirs des salariés pour l'intervention dans la gestion des entreprises et dans de nouvelles institutions territoriales pour l'emploi ont été renforcées.**

Sécurisation de l'emploi : Rien n'est joué

D'autres organisations syndicales sensibles au chantage patronal fait au nom de la conjoncture et de la compétitivité estiment que des points du projet d'accord peuvent être amendés pour aboutir à un progrès ont décidé de poursuivre cette négociation.

C'est le cas de la CFDT qui voit dans ce projet d'accord des portes entrebâillées sur l'idée :

- d'accéder non pas à une complémentaire prévoyance mais pour la santé,
- de moduler les cotisations chômage en fonction de la durée des contrats utilisés,
- de droit au chômage rechargeable, d'un partage des données économiques de l'entreprise avec les salariés qui ne se contenteraient pas d'une information mais d'une consultation,
- d'intégrer dans la démarche de gestion prévisionnelle des salariés à temps partiels,
- d'examiner un dispositif unique de chômage partiel,
- d'encadrer dans les accords de compétitivité emploi avec le retour à une meilleure fortune.

Le vrai point dur selon lui reste l'idée de ne pas soumettre à un licenciement économique les salariés qui refuseraient les conditions d'un accord compétitivité emploi.

Cette démarche divergente des syndicats a empêché, pour l'instant, la constitution d'un front de refus syndical et la mise sur la table de propositions alternatives convergentes comme le souhaitait la CGT. Mais la bataille continue et la pression des salariés sera décisive car les ambitions du patronat, qui espérait **conclure** avant la fin de l'année, sont telles qu'il n'est pas encore écrit qu'un compromis emporte la signature d'un seul syndicat et encore moins celles d'une majorité réellement représentative.

Pour autant, le dossier ne sera pas clos puisque, d'une part, à l'initiative de la CGT les salariés seront consultés dans les entreprises sur les résultats de la négociation, ainsi que sur les propositions alternatives et, d'autre part, les parlementaires auront délibéré sur un projet de loi que le gouvernement devra leur soumettre au parlement. Une occasion que ne manqueront pas de saisir les parlementaires communistes et du Front de gauche pour promouvoir de nouvelles avancées du droit social pour une sécurisation de l'emploi et de la formation.

NOTE SUR LES ÉCHÉANCES ET LES PROPOSITIONS POUR UN TRAVAIL LÉGISLATIF SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI OU DE FORMATION.

Trois dates importantes :

- 13 décembre : une journée d'action de la CGT pour peser sur la négociation,
- le 31 décembre date-butoir de la fin de la négociation,

- la première quinzaine de mai : la niche parlementaire à l'assemblée nationale

La journée du 13 décembre a été marquée par des manifestations en direction du Medef qui visaient 3 objectifs :

- 1) faire connaître dans les entreprises les enjeux de cette négociation (qui sont mal connues), la CGT est en train de voir si elle est capable d'organiser une vraie campagne d'information, pouvant amener à une grande consultation des salariés, c'est-à-dire une consultation de grande ampleur dans les entreprises,
- 2) faire pression sur les autres organisations syndicales,
- 3) faire pression sur le Parlement qui aura à modifier la loi.

D'ailleurs, le groupe du parti socialiste a déjà demandé à recevoir la CGT et c'est Bernard Thibault qui conduira la délégation de la CGT voulant ainsi marquer l'importance qu'il accorde à ce texte.

Le 31 décembre, date butoir de la négociation.

- Ou bien un accord sera conclu et servira de référence pour les modifications législatives, mais la loi devra se faire aussi à partir des blancs de l'accord comme des engagements pris par le gouvernement notifiés dans la lettre de cadrage des négociations.

Ainsi refus de cession à un repreneur d'une entreprise que son propriétaire de liquider (Florange ou Pétroplus) devrait être traité,

- ou bien il n'y a pas d'accord et le gouvernement devra également déposer un texte en partant sans doute des travaux de la négociation.

Première quinzaine de mai : niche parlementaire à l'assemblée nationale.

André Chassaigne, président du groupe GDR à l'Assemblée nationale propose deux initiatives préparatoires :

- un colloque à l'assemblée nationale avec des syndicalistes, responsable de comité d'entreprise, jury, experts, début mars,
- des expériences et des échanges de terrains avec l'aide de plusieurs fédérations du PCF (59, 67, 92, 76, 13), de la cellule de veille sur les plans sociaux et de la commission économique.

Pour engager ce travail, nous proposons de nous appuyer sur les quatre axes de transformation retenus en intégrant les nouveautés de la situation (la crise des débouchés, l'explosion de la productivité liée à la maturation de la révolution informationnelle, l'impérieuse exigence de développer les services publics (à la fois pour les débouchés et aussi pour le développement des capacités humaines). Il nous faudra également travailler sur le code du travail déstructuré par Sarkozy, avec l'objectif de contribuer à élaborer un nouveau code du travail de progrès social. Nous devons également suivre l'évolution de la jurisprudence, notamment par rapport au licenciement et aux contrats de travail.

Il s'agira ensuite de s'engager dans une rédaction d'une proposition de loi.