

## Un accord « gagnant/gagnant » ... pour les patrons Mais ... perdu/perdu pour les salarié-es !

*Patronat, CFDT, CFTC et CGC viennent de valider un accord national interprofessionnel aux conséquences négatives très importantes pour les salarié-es. Le gouvernement s'est empressé d'afficher son soutien à ces nouveaux gains pour le patronat, à cette nouvelle régression sociale pour les travailleurs et les travailleuses. C'est un mauvais coup pour les salarié-es, mais la partie n'est pas terminée. Le texte de l'accord sera transposé en projet de loi, débattu au Parlement puis soumis au vote. Il reste donc quelques semaines pour que toutes les forces syndicales opposées à la casse du Code du travail s'unissent et bloquent les appétits patronaux. L'Union syndicale Solidaires agit dans ce sens, dans les entreprises comme au plan national.*

### Baisse des salaires et mobilité forcée, ou ... la porte !

L'accord institue la possibilité pour les employeurs de baisser les salaires « en cas de difficulté dans l'entreprise ». Cette dernière notion est factice : on ne compte plus les « entreprises en difficulté » qui exercent un chantage sur le personnel, tout en garantissant des profits astronomiques aux actionnaires. Des accords de ce type ont déjà été signés dans le passé. Chez Continental, chez Bosch, chez Peugeot Motocycles, les patrons ont trouvé des syndicats pour accepter de telles mesures, au nom de la survie de l'entreprise : après avoir été sous-payés plusieurs mois, les salarié-es ont été licenciés !

*Ce qui intéresse vraiment les patrons n'est pas « l'avenir de l'entreprise », mais seulement l'accroissement des profits qu'ils font sur notre dos.*

Cette fois, ce texte pourrait permettre d'inscrire dans la loi la possibilité de signer des accords d'entreprise qui permettent durant deux ans de tout changer : le temps de travail, le salaire, le type et le lieu d'emploi. **Après un tel accord, un-e salarié-e refusant une baisse de son salaire ou d'être déplacé-e à l'autre bout de la France sera licencié à ses torts.** Pauvreté, flexibilité à tous crins et précarité pour les salarié-es, dividendes garantis pour les actionnaires : le patronat s'occupe de la lutte entre classes sociales.

### Moins de plans sociaux, mais plus de licenciements !

Même rebaptisés « Plan de Sauvegarde de l'Emploi », les « plans sociaux » n'ont jamais servi à sauver les emplois et n'ont jamais eu un but social. Mais les quelques droits collectifs et indemnités encore prévus, sont encore de trop pour les patrons. Désormais, un accord syndical leur permettra d'être dispensés de « plan social » s'ils proposent un reclassement ... pour lequel aucune limite n'est fixée : à des centaines de kilomètres ? Dans une autre entreprise du Groupe ? Dans un autre pays ?

**En cas de refus de cette mobilité forcée, ce sera le licenciement « pour motif personnel ». Autant dire que ces licenciements « personnels » vont remplacer les licenciements collectifs qui garantissaient encore un minimum de droits.**

Pour que les patrons aient totalement les coudées franches, les possibilités de recours judiciaires envers des « plans sociaux » illégaux disparaissent. L'autorisation administrative de licenciement qui devait être soumise à l'inspection du travail a été supprimée en 1986 : le patronat expliquait alors que cela permettrait de créer de nombreux emplois car il hésiterait moins à recruter. Nous savons ce qu'il en est de l'explosion du chômage depuis cette date ! Le MEDEF récidive : après l'inspection du travail, les juges non plus ne pourront statuer sur la validité des licenciements.

Pour compléter le tableau, l'accord impose aux conseillers prud'homaux un plafonnement des dommages et intérêts qu'ils et elles peuvent décider envers les employeurs malhonnêtes. Dans de nombreux cas, le jugement ne pourra plus imposer la réparation financière du préjudice subi par les salarié-es ! Les possibilités de recourir au Conseil de Prud'hommes suite à un licenciement, et le délai pour le saisir, sont considérablement réduits

## Toujours plus de contraintes pour les salarié-es Toujours plus de droits pour les patrons

L'accord prévoit un lissage du temps partiel sur l'année. C'est-à-dire qu'une moyenne de 24 heures par semaine, par exemple, sera appréciée non pas hebdomadairement mais sur l'année. **Au gré des intérêts patronaux, les salarié-es à temps partiel se verront imposer une modulation horaire, inconciliable avec la vie personnelle.** Rappelons que le temps partiel est imposé à une majorité de femmes.

Le patronat a obtenu l'accord des syndicats signataires pour que les questions de répartition du travail durant la semaine, de rémunération des heures supplémentaires, de coupures dans la journée de travail, soient reportées à des négociations par branches professionnelles ... sans même qu'aucune échéance ne soit fixée.

## Le patronat poursuit son combat contre les Contrats à Durée Indéterminée

Les promoteurs de l'accord parlent beaucoup de la taxation des Contrats à Durée Déterminée. C'est de la poudre aux yeux ! La sur-cotisation, fort modeste, des CDD de moins de trois mois n'amènera nul recul de la précarité : elle ne concerne que les CDD pour « surcroît exceptionnel d'activité ». **Les patrons ne paieront pas un centime de plus pour les CDD pour « remplacement de salarié-e absent-e », ni pour les CDD « saisonniers ».**

La sur-cotisation d'une partie des CDD va coûter 110 millions. Le patronat obtient dans cet accord une contrepartie de ... 155 millions, à travers une nouvelle exonération de cotisations sociales (durant trois mois pour chaque jeune de moins de 26 ans embauché en CDI).

La « sécurisation de l'emploi » vue par les signataires de cet accord, c'est 45 millions d'argent public en plus dans les poches du patronat et une multitude de jeunes qui seront licencié-es au bout de trois mois ! Les facilités de licenciement évoquées plus haut s'intègrent dans ce dispositif.

## Complémentaire santé : une mesure en trompe l'œil...

Les signataires de l'accord présentent ce point comme une très grande avancée, pourtant :

- L'obligation ne sera effective qu'en janvier 2016.
- Les employeurs auront la main pour choisir les organismes prestataires et favoriser des entreprises privées qui voient ainsi s'ouvrir un marché juteux.
- Ces contrats prévoient un panier de soins minimum.

Cette mesure est loin de répondre à la nécessité de refonder l'assurance-maladie, pour permettre à l'ensemble des salarié-es, chômeurs/ses, précaires et retraité-es de pouvoir se soigner convenablement.

## Unité contre ces mesures antisociales !

CGT, FO, Solidaires, FSU s'opposent à l'accord. Le Syndicat de la Magistrature et le Syndicat des Avocats de France dénoncent les importants reculs en matière de Droit social. **L'Union syndicale Solidaires a proposé une rencontre intersyndicale, pour qu'ensemble nous nous opposions à la transposition de l'accord dans la Loi, dans le Code du travail.**

Le gouvernement est pressé de satisfaire aux demandes patronales : imposons-lui de plutôt tenir compte des besoins de la majorité de la population, de celles et ceux qui gagnent leur vie en travaillant ou sont aujourd'hui exclu-es de ce droit. Le patronat n'a pas besoin de ces cadeaux supplémentaires. D'autres solutions existent :

- Des droits nouveaux pour les représentants des salariés dont le droit de véto suspensif sur les licenciements.
- Interdiction des licenciements dans les entreprises qui font des bénéfices.
- Instauration d'un statut du salarié : continuité du socle contractuel avec maintien du salaire entre deux emplois ; obligation de reclassement sans limite de temps ; financement patronal mutualisé pour garantir ces droits.
- Encadrement strict du recours aux CDD et sur cotisations patronales sur tous les emplois précaires.
- Réduction du temps de travail à 32h sans perte de salaire et avec embauches correspondantes.
- Harmonisation par le haut des garanties sociales entre les grands groupes, les PME, les sous traitants.
- Dans la Fonction publique, un statut public des emplois pour toutes et tous.
- Egalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.
- Revalorisation du SMIC à 1700 euros et partage de la valeur ajoutée en faveur des salaires.
- Aucune allocation chômage inférieure à 80 % du salaire antérieur avec plafonnement pour les hauts revenus, et augmentation des minima sociaux.