

Note aux organisations du CCN

Face aux conséquences de la crise financière sur l'emploi, il est urgent d'appliquer les propositions de la Cgt en matière de sécurité sociale professionnelle !

Cette note confédérale aux organisations de la Cgt, a comme objectif :

- De souligner les différences radicales d'approches entre Sarkozy et la CGT sur la sécurité sociale professionnelle,
- De pointer les mesures concrètes sur lesquels les organisations de la Cgt, en premier lieu les syndicats, peuvent engager des actions, dans le cadre de plan de suppressions d'emplois, pour gagner une plus grande sécurité de l'emploi, mais aussi en rappelant les principaux axes revendicatifs qui qualifient la sécurité sociale professionnelle de la Cgt.

En effet, la crise financière, ses conséquences sur l'économie et sur l'emploi, et le discours de Sarkozy à Rethel le 28 octobre, ont remis au devant de la scène le débat idéologique, déjà largement présent lors de la campagne présidentielle de 2007, autour de la « sécurité sociale professionnelle ».

Pour Sarkozy, la sécurité sociale professionnelle se traduit notamment par :

- La fusion Assedic – Anpe,
- la volonté de généraliser le CDD,
- l'entretien unique (*bilan d'étape professionnel, actuellement au cœur de la négociation GPEC*) pour assurer l'employabilité de tout salarié liée aux exigences des entreprises,
- « L'employabilité » immédiate de tout chômeur, reposant sur sa responsabilité
- le contrat de transition professionnelle généralisé – *S'il a comme avantage le casi-maintien du salaire, en revanche, ses principaux défauts sont de rompre le contrat de travail avant tout retour à l'emploi, d'exempter les entreprises de leur responsabilité en matière de reclassement d'exclure la plus grande partie des salariés frappés par un licenciement, de ne pas garantir le retour à l'emploi -*, la généralisation du travail du dimanche,
- la suppression des milliers d'emplois dans les services publics, y compris le service public à l'emploi !

Toutes ces mesures, ainsi que celles qui découlent de l'ANI du 11 janvier 2008 en matière de « séparabilité » sont **au cœur de la Flexicurité à la française.**

Une partie de ces ambitions présidentielles, largement soutenue par le Patronat se retrouvent dans **les négociations actuelles** (*découlant de la Loi sur la Modernisation du Travail du 11 janvier 2008*) sur : **Gpec, Formation Professionnelle et Assurance Chômage** dans lesquelles le patronat porte l'ambition de s'approprier, d'une part le contrôle et le suivi des compétences des salariés et de leur besoin de formation dans le seul but d'une employabilité répondant aux besoins exclusifs de l'entreprise, et d'autre part d'avoir une plus grande liberté de licencier, sans contrainte juridique et sociale, cette dernière étant prise en charge par la solidarité nationale. Le Patronat pourra compter sur Sarkozy qui, fidèle à son habitude, veut mettre la pression pour que les négociations aboutissent vite et dans le sens qu'il souhaite !!! Cette volonté politique sera au cœur du sommet social, qu'il veut réunir mi-décembre.

Pour la Cgt, la sécurité sociale professionnelle porte sur une toute autre perspective sociale

L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle, telle que la conçoit la CGT, s'affronte à la notion même de licenciement et aux situations de chômage (1*). Elle participe aussi à l'éradication de la pauvreté et de toutes les formes d'exclusion sociale et professionnelle, mais également à l'accompagnement du parcours professionnel du salarié tout au long de sa carrière.

Notre proposition nécessite de dépasser le slogan pour entrer dans le concret à partir du vécu des salariés.

Nous devons nous poser collectivement la question dans la Cgt et avec les salariés : **face aux menaces qui pèsent sur des milliers d'emplois comment gagner :**

- La remise en cause du plan de suppressions d'emplois à partir d'une plus grande implication démocratique des instances représentatives du personnel dans la contestation de gestion financière et économique de l'entreprise,
- La remise en cause des suppressions de milliers de contrats d'intérim et CDD qui conduisent les salariés les plus précaires au chômage. Cette situation confirme, s'il en était besoin, que la revendication de la Cgt du droit à un Contrat à Durée Indéterminée et à temps complet pour tous, est LA SOLUTION à opposer à toutes les formes de précarité !
- le maintien dans l'emploi de tout salarié impacté dans un plan de suppressions d'emplois, jusqu'à l'obtention d'un nouveau contrat de travail,
- le maintien d'un certain nombre de droits du salarié acquis dans son dernier emploi ou le plus favorable en cas d'emploi précaire pour qu'ils soient transférés dès l'obtention du nouvel emploi ;

Cela implique de construire autour de grands axes revendicatifs de la Cgt, un cadre de propositions alternatives, sécurisant l'emploi et le parcours des salariés.

Ces propositions syndicales alternatives pour maintenir l'emploi et pour sécuriser les salariés dans l'évolution de leur emploi s'opèrent à deux niveaux, lors d'un plan de suppressions d'emplois portant sur des licenciements de 10 salariés et plus dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Vous trouverez ci-dessous deux fiches qui reprennent ces 2 niveaux, principaux leviers sur lesquels nous pouvons, dans un rapport de force favorable, faire reculer le patronat et le gouvernement sur ces prétentions libérales et gagner des droits nouveaux en matière de sécurité sociale professionnelle.

- **Fiche I :** Dans le cadre du Livre IV du Code du Travail (*contestation du bien-fondé du plan de suppressions d'emplois, propositions alternatives*).
- **Fiche II :** Dans le cadre du Livre III du Code du Travail (*contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi*).

Cette note aux organisations de la CGT n'a pas la prétention de répondre à toutes les situations auxquelles sont confrontés les syndicats au regard des situations multiples de suppressions d'emploi. Mais elle permet de prendre appui de façon dynamique sur les principales propositions de la CGT pour combattre efficacement la vague de plans sociaux et toutes leurs conséquences pour l'emploi.

(1*) - **Les fins de CDD et d'intérim représentent 40,1 % des entrées en chômage, les licenciements économiques seulement 2,5 %**

Les licenciements économiques représentent 2,5 % des entrées au chômage, soit - 5 % entre le même trimestre 2008 et 2007

Les autres licenciements représentent 10,5 % des entrées, soit - 1,8 % entre le même trimestre 2008 et 2007

Les fins de contrats CDD 31,4 %, soit + 6,2 % entre le même trimestre 2008 et 2007

Les fins de missions d'intérim 8,7 %, soit + 8 % entre le même trimestre 2008 et 2007

Les premières entrées 10,4 %, soit - 4 % entre le même trimestre 2008 et 2007

FICHE N° I

Avec la sécurité sociale professionnelle, comment Contester le bien-fondé du plan de suppressions d'emplois et faire des propositions alternatives

Il est indispensable de créer les rapports de force avec les salariés pour contester la logique même des plans de suppressions d'emplois, en prenant appui sur le rôle des Instances Représentatives du Personnel, notamment les Comités d'Entreprise et avec l'aide de cabinet d'experts économiques. Cette mobilisation permet, sinon de contrer complètement les ambitions du patronat en nombre de suppression d'emplois, au moins de lui imposer des reculs face à ses prétentions initiales.

Comment rendre plus favorables pour les salariés les dispositifs existants.

On peut agir immédiatement sur :

- Le Droit d'intervention sur les choix stratégiques de gestion des entreprises, avec le renforcement des prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) qui peuvent exiger : **d'exercer un droit de veto** (en Conseil d'Administration, en CCE ou CE) sur tout plan de suppressions d'emplois, en particulier ceux dont le but premier est de maintenir, par l'abaissement du coût du travail, la rémunération des actionnaires. Seuls la majorité des salariés ou un juge professionnel pourraient lever ce veto.
- Faire des négociations obligatoires dont celle sur la **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (Gpec)** un outil de dialogue social permettant de connaître les stratégies de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ; Cette négociation (Gpec) «information - consultation sur la stratégie » doit donner les moyens d'une réelle anticipation des mutations et d'une réelle prise en compte des propositions alternatives des salariés en cas de restructuration.
- Lorsqu'il s'agit d'une **liquidation judiciaire**, exigeons que ce soit des **juges professionnels qui siègent aux tribunaux de commerce.**

La sécurité sociale professionnelle de la Cgt porte aussi sur :

- Définition des critères et contrôle de l'utilisation des aides publiques ;
- **Création d'un recours suspensif** à toute procédure de restructuration si l'employeur a passé outre l'avis du CE ;
- **Amélioration et extension du droit d'alerte.** Dans le cadre d'un droit d'alerte les représentants syndicaux doivent exiger sont renforcement (*notamment avec l'obligation d'information sur la réalité de la situation économique de l'entreprise ainsi que de la branche d'activité*) et faire appel à un expert économique pour les aider à contester la logique financière des suppressions d'emploi
- **Les organisations syndicales territoriales et professionnelles** doivent être informées, consultées sur toutes les mesures économiques et sociales, être représentées dans les instances traitant des restructurations et des reclassements.
- Au delà de la GPEC obligatoire dans les entreprises de + de 300 salariés, Il faut créer une **dynamique GPEC en territoire.** La pyramide des âges des salariés, l'évolution des métiers et les besoins de formation continue, l'explosion du tissu des PME et PMI et de l'artisanat comptent parmi les facteurs qui appellent de construire des outils pertinents et démocratiques favorisant le déploiement de gestions prévisionnelles des emplois et des compétences à l'échelle des territoires (bassin d'emploi, département, etc.) au-delà des entreprises soumis aux négociations obligatoires. C'est ce que porte la Cgt dans la négociation nationale actuelle sur la Gpec.

Parce que la Gpec est un droit pour les salariés mais aussi parce qu'une Gpec efficace ne pourra pas se faire sans la compréhension et l'adhésion des salariés il faut :

- Renforcer l'information directe aux salariés
- Développer le rôle des IRP en la matière en donnant aux représentants des salariés les moyens et la formation pour aider à la diffusion des outils ; l'accord UPA est un point d'appui pour permettre ce travail vers les salariés de l'artisanat en créant des modes de représentations incluant les salariés des TPE.
- Pour les entreprises disposant de comité d'entreprise mais trop petites pour entrer dans le champ de l'application de l'obligation de négocier (entre 50 et 300 salariés), le comité d'entreprise doit être acteur à part entière dans le processus de négociation interprofessionnel en territoire.

FICHE N° II

Avec la sécurité sociale professionnelle, comment sécuriser les salariés dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

I) Concernant les droits des salariés.

Un salarié licencié perd la majorité de ses droits. Un changement d'emploi signifie bien souvent un nouveau départ faisant abstraction des compétences professionnelles acquises et des droits sociaux antérieurs. Avec la sécurité sociale professionnelle, il s'agit de transformer les dispositifs existants de manière à maintenir le contrat de travail et le salaire même en cas de suppression d'emploi, d'assurer la transférabilité de certains droits, de garantir une mobilité positive pour le salarié, faire reculer les situations d'emploi précaire.

On peut agir immédiatement pour :

- **Elargir le champ du congé de reclassement** : la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi pour les établissements de plus de cinquante salariés qui licencient au moins dix salariés, peut déboucher, si l'entreprise compte plus de 1000 salariés, sur un congé de reclassement. Il faut exiger que le congé de reclassement soit étendu, au delà de son périmètre actuel, à tous les licenciements avec maintien du contrat de travail et de la rémunération jusqu'au nouvel emploi.
- **Les salariés précaires (intérimaires, CDD, ...)** premières victimes des plans de suppressions d'emplois, doivent pouvoir bénéficier de mesures de reclassement sous des formes adaptées.
- **Renforcer les droits à la formation professionnelle en exigeant** que le DIF, soit transférable dans son nouvel emploi et pas seulement « utilisable en partie » dans le cadre d'un licenciement comme le propose l'ANI du 11 janvier 2008.
- **Renforcer les droits à la protection sociale en exigeant** que soit maintenu et transféré l'ensemble des droits collectifs à la protection sociale. Bien souvent dans un PSE, l'entreprise propose le maintien pour 3 à 6 mois de la complémentaire santé. Cette disposition a été confortée par l'ANI du 11 janvier 2008. Nous devons exiger qu'il n'y ait aucune rupture des droits à la protection sociale complémentaire.

La sécurité sociale professionnelle de la Cgt porte aussi sur :

Pour tout salarié menacé de licenciement, individuel ou collectif :

- Que les contrats de travail ne soient pas rompus tant que le salarié n'aura pas été reclassé, avec un niveau au moins égal à son emploi précédent.
- Faire reculer la précarité en exigeant que des salariés intérimaires et CDD, se voient proposer un CDI, avec la prise en compte de leur ancienneté.
- Que l'ancienneté acquise dans l'entreprise soit prise en compte dans le nouvel emploi, condition indispensable pour faire vivre notre proposition du doublement de salaire et de l'acquisition d'au moins un échelon professionnel au cours d'une carrière.
- Que la formation professionnelle soit au cœur du processus d'accompagnement du salarié pour son évolution dans l'emploi. A partir du Bilan de Compétence et la VAE, la formation professionnelle doit aider le salarié à gagner en qualification reconnue pour son nouvel emploi, son salaire et son déroulement de carrière.
- Que les droits en matière de complémentaire prévoyance et santé doivent donc être assurés dans les accords négociés (entreprise ou branche). Sans s'opposer aux accords d'entreprise, les accords de branche sont le niveau crédible de négociation pour assurer la mutualisation des risques, du financement et de la gestion. Ce niveau assure les salariés des PME dépourvus de droits syndicaux et donc l'effectif de l'entreprise n'assure pas un niveau de mutualisation suffisant pour les risques lourds (incapacité, invalidité, décès).

- Limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- Créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif), ce recours doit être suspensif.
- Sécuriser le contrat de travail : une disposition collective moins favorable qu'une clause de son contrat de travail ne peut pas être appliquée au salarié, quelles qu'en soient la nature et la date de validité ;
- Incorporer des garanties collectives : toutes les dispositions plus favorables qu'une clause du contrat, ou accordant un droit ou un avantage non prévu au contrat, en vigueur au moment de sa signature ou établies ultérieurement doivent être considérées comme parties intégrantes du contrat ;
- Parce que la Gpec est un droit pour les salariés mais aussi parce qu'une Gpec efficace ne pourra pas aboutir sans la compréhension et l'adhésion des salariés, elle doit permettre aux salariés et leurs représentants d'intervenir sur l'emploi à pérenniser, les qualifications et l'égalité professionnelles, la formation, le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- Des droits et garanties pour qu'aucun salarié ne perde son emploi du fait de l'application de mesures dites " « sécuritaires » ;
- Rendre effectifs les droits et les garanties de maintien dans l'emploi de tout(e) salarié(e) en situation de handicap ;
- En ce qui concerne les modifications imposées par l'employeur : tout changement d'une des clauses du contrat ou toute modification des conditions de travail non prévue au contrat et affectant sérieusement la vie personnelle du salarié doivent être considérés comme une modification du contrat de travail. Sauf cas explicitement prévu par la loi, aucune modification du contrat ne peut être imposée au salarié ; toute sanction prise en conséquence de son refus est nulle de plein droit ;
- Assurer un suivi médical personnalisé au salarié privé d'emploi, pris en charge par la branche Accidents du travail / Maladies professionnelles de la Sécurité Sociale. Suivi médical prenant en compte, entre autre, les problèmes de santé liés aux périodes d'inactivité.

2) Concernant la responsabilité de l'entreprise et de l'Etat.

On peut agir immédiatement pour :

- **Mettre en avant la responsabilité sociale et financière des entreprises** qui licencient, du donneur d'ordre s'il s'agit d'un PSE chez un sous-traitant d'un grand groupe. Dans le cas des PME et TPE, la mutualisation financière au niveau de la branche ou/et du bassin d'emploi doit être posée pour accompagner le reclassement effectif et/ou les évolutions professionnelles des salariés, quels que soient leurs statuts ;
- **Exiger, que les Services déconcentrés de l'Etat** soient plus impliqués dans le processus du PSE, notamment en prenant appui sur l'obligation de la Direction du Travail de donner son avis sur le PSE. Face aux cabinets de reclassement (à but lucratif), nous devons exiger la primauté du rôle d'un service public de l'emploi rénové, seul à même de garantir l'effectivité de droits individuels et collectifs, l'égalité d'accès et de traitement. Cette conception du service public de l'emploi doit et peut se faire par des articulations et des coordinations nouvelles entre services et institutions existants.

La sécurité sociale professionnelle de la Cgt porte aussi sur :

- **Renforcer le rôle et la place du service public de l'emploi en exigeant :** Que les missions des Assedic et de l'ANPE (qui vont devenir dans le cadre de la fusion « pôle emploi ») doivent être redéfinies à la lumière de notre exigence d'un service public de l'emploi rénové qui n'ait pas comme seul mission l'indemnisation des demandeurs d'emploi, mais bien l'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel tout au long de leur carrière.