



LICENCIEMENTS

la sécurité pour qui ?

Pour votre emploi, pour vos droits

L'emploi est l'un de vos premiers sujets de préoccupation.

La Cgt le comprend car ses syndicats dans les entreprises, ses militants dans les permanences juridiques sont quotidiennement confrontés aux licenciements et à tout ce qui rend l'emploi plus précaire, plus aléatoire.

Cette insécurité sociale pour des millions de salariés est d'autant plus insupportable qu'elle ne découle pas d'une quelconque fatalité. La recherche d'une rentabilité financière excessive, le sous investissement dans les femmes et les hommes, dans l'appareil de production, la généralisation de la sous-traitance et la mise en concurrence quasi systématique des salariés sont souvent à l'origine des scandales de gestion, des restructurations qui touchent des centaines de milliers de personnes chaque année.

Pour sortir de cette situation, il faut construire un droit social adapté aux nécessités d'aujourd'hui ! C'est ce que nous n'avons cessé de réclamer, en multipliant les propositions, durant les derniers 18 mois où des négociations avec le patronat étaient engagées sur le thème des licenciements et des restructurations.

Nous ne pouvons pas tomber d'accord puisque nous ne visions pas les mêmes objectifs. Les syndicats d'employeurs, et singulièrement le Medef, cherchaient un accord pour pouvoir licencier plus rapidement et plus librement là où nous exigeons des protections et des droits nouveaux pour les salariés. Nous revendiquons des droits pour les salariés des petites et moyennes entreprises qui n'en ont quasiment pas et des améliorations pour ceux des grandes entreprises qui disposent d'un comité d'entreprise leur permettant normalement d'être informés, d'intervenir sur les choix de gestion qui conditionnent leur emploi.

Après l'échec de ces négociations, le gouvernement a pris l'initiative et veut conclure sur de nouvelles dispositions législatives applicables dès l'année prochaine. Neuf jours seulement après leur communication aux organisations syndicales et sans réelle concertation avec celles-ci, le gouvernement a adopté en Conseil des Ministres un projet de Loi encore inspiré par les objectifs du patronat. Celui-ci sera débattu fin novembre à l'Assemblée nationale. C'est un traitement d'exception à la vitesse de la lumière pour vous mettre devant le fait accompli.

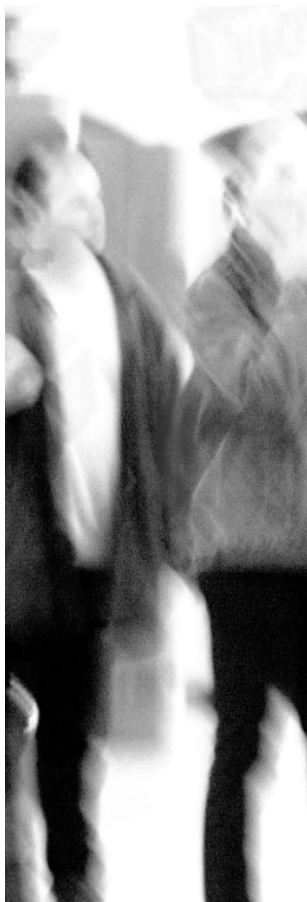
C'est pour vous informer, c'est pour faire la lumière sur les intentions du gouvernement et du Medef, c'est pour vous permettre d'être acteur de votre

propre avenir et mieux vous faire apprécier les propositions de la Cgt que nous diffusons ce quatre pages.

J'espère que cela contribuera à vous sensibiliser et à vous mobiliser sur un enjeu essentiel : celui de votre emploi et de vos droits.

**Une nouvelle fois,
la Cgt compte sur vous !**

Bernard Thibault,
Secrétaire général de la Cgt



La Cgt formule 5 axes de

1 Obtenir des droits pour les salariés

des entreprises de moins de 50 salariés, dans leur vie quotidienne et au moment des crises. Aider ces entreprises à avoir plus d'outils de connaissance sur leur environnement, sur ce qui détermine leur activité présente et future.

Dans le projet de loi gouvernemental :

- Aucun moyen d'anticipation des crises n'est prévu.
- Rien n'est modifié au moment des crises : Les licenciements sont toujours réglés en quelques jours, sans consultation, sans mesures financières.

2 Consolider les droits et les moyens d'intervention des salariés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Si les salariés sont réellement des «partenaires sociaux», leur avis doit pouvoir compter à tous les moments de la vie de l'entreprise, en particulier au moment des crises et pas uniquement sur les conséquences sociales de ces crises.

Dans le projet de loi gouvernemental :

- L'employeur prend la main sur tous les ordres du jour du CE et peut donc débiter une procédure de licenciement à sa guise.
- Alors que le CE est la seule instance de contrôle et de gestion élue par les salariés dans l'entreprise, ce sont des «accords de méthode» généralisés, s'ils sont signés par des syndicats majoritaires, qui définiront ce que le CE aura à traiter, de quelle façon, à quel moment et avec quels moyens. Ces accords peuvent être inférieurs à ce que la loi prévoit aujourd'hui. Et la consultation du CE préalable à la signature d'un tel accord est supprimée.

- Une négociation sur la stratégie et la gestion prévisionnelle des emplois est prévue, mais il suffit qu'elle soit «engagée» et non conclue, elle ne se tient qu'une fois tous les 3 ans et ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés... qui disposent déjà de procédures annuelles similaires.

3 Sécuriser les parcours professionnels en créant une obligation de reclassement

dont pourraient bénéficier tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Durant la période transitoire, les salariés resteraient à l'effectif de leur entreprise, continueraient à percevoir leur rémunération, qui serait prise en charge par leur entreprise ou par un fonds mutualisé régional.

Dans le projet de loi gouvernemental :

- Aucune obligation de reclassement
- Aucune amélioration pour les entreprises d'au moins 1000 salariés
- Une «convention de reclassement personnalisé» est créée pour les salariés des autres entreprises, quelle que soit leur taille. Mais cette convention, dans l'état actuel des textes (voir encadré), est similaire au PARE, déjà applicable à tous, et inférieure aux congés de conversion du FNE largement pratiqués dans les entreprises de 50 salariés et plus.
De plus, le contrat étant rompu du «commun accord des parties», le salarié aura évidemment des difficultés pour éventuellement contester le bien fondé de son licenciement.

	DISPOSITIF ACTUEL		CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISEE DANS LA FUTURE LOI
	PARE	CONGE DE CONVERSION	
Statut	Chômeur	Maintien du contrat en CDI	Stagiaire de la formation professionnelle après rupture du contrat
Rémunération	Environ 72 % du salaire net	80 % du salaire net	(non précisé)
Durée du dispositif	23 mois pour les moins de 50 ans 37 mois pour les 50 à 57 ans 45 mois après 57 ans	Maintien du contrat de travail 4 à 10 mois + au moins 23 mois	(non précisé)
Droits	PAP : Plan d'Action Personnalisé - Bilan de compétence approfondi - Mise en relation sur offre d'emploi - Entretiens professionnels - Actions de formation (voir Cir. 28, mars 2002)	Les droits s'apprécient en fonction du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), généralement : - Cellule de reclassement, - Allocation temporaire dégressive, - Formation financée entièrement ou partiellement	- Actions d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation selon les modalités existantes (renvoi vers cir. 28, mars 2002) - Doublement du Droit Individuel à la Formation, aujourd'hui 20 H. par an.

propositions immédiates

4 Faire se rencontrer

et se mobiliser les acteurs intéressés à la protection et au développement de l'emploi dans les différents territoires. De nombreux outils existent. Leurs rôles et leurs moyens doivent être redéfinis et accrus. Un travail en commun avec les représentants du personnel des entreprises et les syndicats des territoires concernés doit se construire.

Dans le projet de loi gouvernemental :

- Une simple «consultation» des collectivités locales et des «partenaires sociaux» est prévue... au cas où l'Etat décide d'intervenir.
- L'étude obligatoire d'impact social et territorial d'un plan de suppression d'emplois est abrogée.

5 Responsabiliser

les grands groupes vis à vis de leurs soustraitants, quel que soit leur rang de sous-traitance, comme vis à vis des territoires qui les accueillent.

Dans le projet de loi gouvernemental :

- Les entreprises sont «tenues de contribuer à la création d'activités nouvelles», mais elles peuvent s'en acquitter en payant une indemnité financière très peu dissuasive pour un groupe multinational (4 SMIC par emploi supprimé)
- Rien n'est prévu pour aider à la prise en charge des salariés des petites entreprises licenciés par suite de la restructuration ou du brusque changement de stratégie du donneur d'ordres ou de la maison-mère.

Ce projet n'a rien à voir avec le but affiché de «cohésion sociale». Il est urgent de le combattre. Il est urgent de réunir gouvernement, syndicats et patronat pour travailler réellement à sauvegarder et développer l'emploi.

Un projet de loi "TGV"

Janvier 2003

Le gouvernement Raffarin suspend le volet «licenciement économique» de la loi de modernisation sociale. Il invite les partenaires sociaux à négocier mais le message est clair : le développement de l'emploi, la lutte contre les délocalisations ne peuvent «s'embarrasser» de toute élévation des droits sociaux et collectifs des salariés.

Mars 2003

Les négociations s'ouvrent avec le Medef. Son angle d'attaque : «l'accompagnement social des restructurations». Pour les organisations syndicales, l'emploi doit être à l'ordre du jour. Elles veulent sécuriser les parcours professionnels, construire des droits attachés à la personne du salarié.

Autres dangers et lacunes du projet gouvernemental

- **Modifications du contrat de travail et déclenchement des procédures** : Seuls les salariés qui auront refusé une modification «essentielle» de leur contrat de travail seront comptabilisés dans les «licenciements effectivement envisagés». Il faudra au moins le refus de 10 salariés pour déclencher les dispositions applicables en cas de licenciement collectif économique.
Conséquences : *Disparition progressive des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et donc de toute mesure sociale collective encadrant des suppressions d'emplois ; Accès interdit à ces plans pour les salariés de la plupart des entreprises petites et moyennes ; Multiplication des chantages à l'emploi, des pressions individuelles et des licenciements individuels «hors plan», moins visibles.*
- **Définition des licenciements économiques** : Les pertes d'emploi consécutives «à la cessation de l'exploitation de l'entreprise» ne seront pas prises en compte, bien qu'un consensus sur ce sujet ait été trouvé lors de la négociation patronat syndicats.
- **Offres publiques d'achat ou d'échange** : Elles ne seront plus soumises à consultation préalable du CE.
- **Délais de recours** : Ils seront considérablement réduits par rapport à l'existant : référés 15 jours, actions en nullité 1 an.

En bref, le projet gouvernemental est précis sur les droits qu'il ôte à ceux qui en ont encore quelques uns et qui peuvent donc encore protéger l'emploi. Il est par contre particulièrement flou sur les droits à construire pour ceux qui n'en ont aucun. Tout en ne faisant aucune différence entre un prédateur du CAC 40 et une entreprise familiale en difficulté.

18 mois plus tard

Le Medef est en échec. Les syndicats sont restés inflexibles et unis face au cahier de revendications du Medef.

11 octobre 2004

Les organisations syndicales prennent connaissance d'un avant projet de loi sur « les restructurations et les licenciements économiques ». Elles ont trois jours pour exprimer un simple avis.

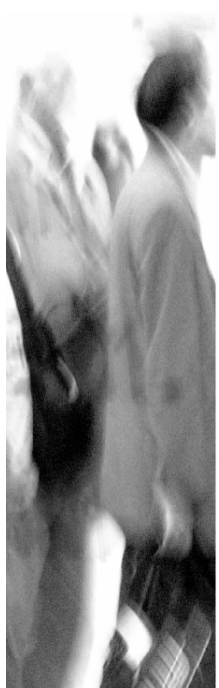
20 octobre 2004

Le projet de loi est présenté en Conseil des ministres.

27 Octobre 2004

Ouverture en procédure d'urgence du débat au Sénat.
Fin novembre 04 Débat à l'Assemblée Nationale

Avec vous, vers un syndicalisme plus fort et plus efficace



Les événements de ces derniers mois autour de la réforme des retraites, de l'assurance maladie, ont mis en évidence l'immense responsabilité des organisations syndicales en regard des enjeux. Mais ils ont également montré les limites de leur capacité à mobiliser pour imposer des réformes de progrès, imputables pour une part à la faiblesse du nombre de syndiqués dans notre pays.

La désyndicalisation est aujourd'hui un frein à ce que le monde du travail se fasse véritablement entendre et puisse peser pour une politique de croissance et de progrès social.

Peut-être êtes-vous de ceux qui pensent que cette situation n'a rien de fatal, qu'il faut aujourd'hui passer du simple mécontentement à une participation active, collective et organisée pour peser plus efficacement sur les choix opérés par le patronat et le gouvernement.

Peut-être êtes-vous de ceux qui font confiance aux syndicats et qui estiment qu'il faut leur donner plus de force et de pouvoir dans les entreprises. Peut-être êtes-vous de ceux qui apprécient la Cgt, sa démarche constructive et son efficacité.

Peut-être vous sentez-vous concerné(e) lorsque la Cgt, comme nous le faisons aujourd'hui, invite les salariés, notamment du privé, à se doter d'une force syndicale capable, au-delà de la défense et de la résistance, de faire des propositions et d'obtenir des succès revendicatifs dans les entreprises et sur des réformes qui appellent des choix de société.

Si tel est le cas, alors n'hésitez pas, n'hésitez plus, venez nous rejoindre pour ensemble bâtir un syndicalisme plus fort et plus efficace !



Bulletin de contact et de syndicalisation

je souhaite : Nom : Prénom :
Adresse :
 prendre contact
 me syndiquer
Code postal : Ville :
Age : Profession :
Entreprise (Nom et adresse)



Bulletin à renvoyer à : **Union Départementale des Syndicats CGT**
8, Place Malus – 18000 BOURGES
Téléphone : 02.48.21.24.79 - Fax : 02.48.21.24.89 - e-mail : cgt.ud.cher@wanadoo.fr

Votre force pour l'avenir