

**ASSISES NATIONALES POUR LA SÉCURISATION
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
SAMEDI 24 FÉVRIER 2007**

DES DÉBATS PASSIONNÉS ET PASSIONNANTS



ASSISES NATIONALES POUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Quelques extraits de l'Introduction d'Alain Obadia

Airbus, Alcatel, Ecce ; Desjonquère, Saint Louis sucres, Thomé Génot, JDC imprimerie, etc. la liste est longue et quotidienne des entreprises et des salariés victimes de licenciements collectifs, de plans de restructuration, de fermetures de sites, de délocalisations.

Très souvent, il ne s'agit pas d'entreprises menacées de faillite, mais d'entreprises parfaitement viables dont les possesseurs du capital veulent accroître la rentabilité et sauvegarder voire augmenter les dividendes...

L'inquiétude sur les questions de l'emploi ... progresse de 9% par rapport au mois précédent atteignant 49% ...

Notre pays compte 4, 450 millions demandeurs d'emplois sur les 8 catégories...

L'activité industrielle subit une véritable hémorragie d'emplois (-80 000 entre septembre 2005 et septembre 2006)

Nous sommes devant des enjeux majeurs dans l'énergie, les transports, les biotechnologies et la pharmacie, la micro électronique et bientôt les nanotechnologies, les matériaux du futurs etc.

Dans sa grande majorité, la classe dominante française... ses valeurs sont la rentabilité des capitaux, l'attractivité financière, la compétitivité du taux de profit...

L'intérim a progressé de 8,6% en un an et concerne aujourd'hui 570 000 personnes. ...Un tiers des sorties de l'Anpe vont alimenter l'emploi précaire. 750 000 CNE ont été signés en un an et demi... Le plan de cohésion sociale de JL Borloo a boosté les emplois aidés précaires : 80 000 dans le privé, 357 000 dans le public....

Quant au travail à temps partiel, il concerne désormais 2,4 millions de personnes ...de temps partiel subi, ce sont pour près de 80% des femmes !)...

Il est évidemment banal de rappeler à quel point avoir un emploi stable et correctement payé conditionne beaucoup d'autres questions... pouvoir vivre normalement, pouvoir se loger, se chauffer, s'habiller, éduquer ses enfants, accéder aux loisirs, à la culture. Pour certains, l'enjeu est même de pouvoir se soigner !

Pour la société, ...l'éradication du chômage, c'est le moyen essentiel de financer les régimes sociaux, la santé, les retraites, l'éducation, les équipements collec-

tifs. le moyen d'assurer une dynamique économique fondée sur la consommation populaire ...

Le PCF a lancé dans le débat public sa proposition de Sécurité d'emploi ou de formation et en a progressivement fait une orientation politique majeure.

La Sécurité d'emploi ou de formation ...repose sur quelques principes essentiels.

L'emploi est un droit pour chacun et non une « chance »...

Dans son développement le système de sécurité d'emploi ou de formation est un instrument précieux pour maîtriser socialement les mutations technologiques, pour construire un cadre de progrès à la mise en œuvre d'une mobilité choisie, professionnelle ou géographique et ainsi changer la relation de chacun(e) au travail, favoriser le combat pour l'égalité homme/femme, être un point d'entrée pour notre bataille plus globale pour changer le travail...

Pour cela, les droits nouveaux, les institutions nouvelles de sécurisation, mais aussi les moyens financiers nécessaires et les pouvoirs indispensables pour que les salariés et les citoyens puissent en conduire le développement doivent être mis en place ; s'inscrivant ainsi dans une conception générale de réorientation de l'argent et des gestions au service de l'efficacité sociale.

C'est à partir de tous ces éléments que nous parlons d'une réforme aussi transformatrice, aussi structurante que le fut à la Libération la création de la sécurité sociale...

Mais pour que le droit à l'emploi soit effectif et que les formations débouchent sur des emplois,...

- Ne pas laisser sacrifier les emplois existants sur l'autel du profit-roi

- Créer les emplois nécessaires pour répondre aux besoins dans l'industrie, les services et les services...

C'est dans cette cohérence que se situent nos propositions

Nous voulons porter dans le débat politique et dans les luttes sociales... la pertinence et l'utilité des mesures concrètes, des droits et pouvoirs nouveaux et des financements permettant de donner corps à la démarche de sécurité d'emploi et de formation et à la construction d'un système de sécurisation permettant de s'engager dans l'éradication progressive mais effective du chômage...

S'agissant de questions ayant trait aux droits sociaux, à la formation, aux pouvoirs des salariés et des organi-



sations syndicales, ce projet devra faire l'objet d'un processus de concertation sociale très approfondi.

C'est pour ces raisons que nos assises nationales ont été précédées d'assises régionales tenues dans 19 régions sur 22 et réunissant plus de 2000 participants ce qui est un résultat appréciable...

Nos assises nationales ne sont pas une fin mais plutôt un moment de travail important dans un processus qui doit se poursuivre et aller loin dans ses ambitions...

Instruments nécessaires pour que ces principes deviennent réalité:

- D'abord repositionner le CDI comme la norme fondamentale du droit du travail ...

La lutte contre la précarité doit se traduire par la limitation stricte de l'intérim et des CDD aux remplacements de durée limitée ou aux charges de travail exceptionnelles...

- Un service public et social de sécurisation serait institué.

Il comprendrait des organismes publics (ANPE, AF-PA, éducation nationale...) mais aussi des structures relevant de la responsabilité des organisations syndicales et professionnelles telle l'Unedic mais aussi les Fonds d'assurance formation (FAF), les organismes gestionnaires (OPCA)...

- Dans la période de montée en puissance du système, une amélioration substantielle des conditions et du niveau d'indemnisation des chômeurs devra être réalisée.

Puis nous abordons les droits et pouvoirs nouveaux des salariés dans les entreprises.

Nous voulons tout d'abord « retourner » la Gestion prévisionnelle des emplois... Nous disons qu'avec des pouvoirs renforcés, la GPE peut devenir un élément de bataille pour obliger les patrons à discuter de leurs stratégies, pour contester les orientations dictées par la loi du profit, pour faire avancer des propositions alternatives d'efficacité sociale non seulement pour les salariés mais aussi pour les entreprises, les territoires et le pays.

- Et puis il y a le grand volet licenciements économiques, restructurations, fermetures de sites, délocalisations.

Nous proposons un droit de moratoire suspensif des licenciements pour les CE et un véritable pouvoir de propositions alternatives que les directions d'entreprises seraient tenues d'examiner. En cas de refus, dûment motivé, de ces propositions une instance d'arbitrage (type Prud'hommes mais pour ces conflits sur l'emploi ou une émanation de la conférence régionale ?) aurait la responsabilité de statuer.

- Évidemment, ces pouvoirs nouveaux seraient d'autant plus efficaces qu'ils seraient couplés au contrôle des fonds publics attribués aux entreprises ainsi qu'aux moyens financiers nouveaux issus de la création des fonds régionaux et du fond national pour l'emploi et la formation alimentés par la réorientation des 23 Mds € d'exonération des cotisations sociales patronales versées à fonds perdu pour l'emploi et qui permettraient la création d'un système de crédit sélectif comprenant des bonifications de taux pour les opérations créatrices d'emplois.

- Ces différentes mesures conduiraient à ce que la Responsabilité sociale de l'entreprise devienne une réalité alors qu'elle ressorti beaucoup aujourd'hui du slogan.

Ce serait également le cas s'agissant des relations entre sous-traitants et donneurs d'ordres...

- Enfin,... , il est indispensable de mobiliser les moyens et d'instituer les pouvoirs nouveaux pour une grande politique de création d'emplois dans l'industrie, les services et services publics pour répondre aux besoins de notre peuple et du pays...

- L'une des novations les plus importantes de nos propositions est l'établissement de Conférences régionales annuelles et d'une Conférence nationale pour l'emploi et la formation...

C'est dans ces conférences –démocratiques et non bureaucratiques- que peuvent être déterminés les besoins en emplois et en formation à partir d'un bilan annuel de la situation...

- Cette démarche doit se déployer en lien avec la nécessité du développement de la recherche et de la transformation des pôles de compétitivité en pôles de coopération technologique, en lien avec les problèmes de formation et de qualification (10% minimum du temps de travail pour chaque salarié) ; en lien avec la réorientation de l'argent par des gestions nouvelles dans l'entreprise avec de nouveaux pouvoirs d'intervention des salariés, en lien avec la création d'un pôle public et social du crédit, avec des réformes fiscales et sociales (celles de la Taxe professionnelle notamment et celle de l'Impôt sur les sociétés ou des cotisations sociales patronales modulés pour favoriser la création d'emploi au détriment de la financiarisation).

Elle doit être étendue à une bataille Européenne pour utiliser les fonds européens autrement et en concertation, pour réformer en profondeur la BCE...

Si Marie George Buffet peut devenir dans cette nouvelle phase de la campagne la candidate de l'emploi et de sa sécurisation crédible et ambitieuse quelle percée elle pourra faire et quel point d'appui pour de grandes avancées populaires !

En lien:
l'intégral d'Alain Obadia

Introduction et compte rendu de l'atelier 3

http://docushare.dmz.pcf.fr/dscgl/ds.py/Get/File-2677/INTRODUCTION_ASSISES_NATIONALES_24_FEVRIER_ALAIN_OBADIA.doc

http://docushare.dmz.pcf.fr/dscgl/ds.py/Get/File-2675/INTRODUCTION_ET_COMPTE_RENDU_ATELIER_3_ASSISES_NATIONALES_24_FEVRIER_2007.doc

Compte rendu de l'atelier 1

Introduction et compte rendu de l'atelier 4

http://docushare.dmz.pcf.fr/dscgl/ds.py/Get/File-2673/COMPTE_RENDU_ATELIER_1_ASSISES_NATIONALES_24_FEVRIER.doc

http://docushare.dmz.pcf.fr/dscgl/ds.py/Get/File-2676/INTRODUCTION_ET_COMPTE_RENDU_ATELIER_4_ASSISES_NATIONALES_24_FEVRIER_2007.doc

Introduction et compte rendu de l'atelier 2

http://docushare.dmz.pcf.fr/dscgl/ds.py/Get/File-2674/INTRODUCTION_ET_COMPTE_RENDU_ATELIER_2_ASSISES_NATIONALES_24_FEVRIER.doc

Principes, contrat, statut, de sécurisation

Par Paul Boccara, économiste communiste

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi et de la formation, qui est soumis au débat pour une co-élaboration citoyenne par Marie-George Buffet, vise à un renversement des principes actuels, pour passer de la précarité, exacerbée aujourd'hui, à une sécurisation qui aille bien au-delà des droits et protections acquis par le droit du travail pour éradiquer graduellement le chômage et la précarité. Un système de sécurité d'emploi ou de formation est immédiatement impossible à mettre en place dans sa totalité. Mais des droits qui vont vers lui, un processus de sécurisation, peuvent immédiatement être instaurés. Il s'agit de remplacer, de plus en plus, le passage par la case chômage par : des formations longues, bien rémunérées et débouchant sur un nouvel emploi ; des maintiens en emploi contre les licenciements ; des entrées des chômeurs dans des emplois massivement créés.

Les droits à une sécurisation des activités professionnelles doivent être attachés à la personne et non limités à la durée du contrat avec une entreprise. Ils s'articuleront à de nouveaux pouvoirs et institutions collectives qui garantiront leur application. Cela passera par l'affiliation personnelle de chaque résident, à partir de la fin de l'obligation scolaire, à un Service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation ; par des pouvoirs nouveaux des travailleurs dans les entreprises - notamment de propositions alternatives ; par des Conférences régionales et nationales annuelles sur l'emploi et la formation.

Les négociations d'entreprise ne pourront plus déboucher sur une régression pour les travailleurs par rapport aux conventions de branche et aux lois, à l'opposé de la loi de 2004 sur le dialogue social.

La sécurisation de tous les moments de la vie professionnelle implique des mesures radicales contre les discriminations. Des mesures aux deux extrémités du parcours professionnel : l'entrée des jeunes dans l'emploi et les fins de carrière. Pour les jeunes, un pourcentage obligatoire d'embauches avec des soutiens spécifiques sur la formation. Des pénalisations financières contre le licenciement des seniors et aussi des formations particulières pour les travailleurs âgés. Il faudra prendre des mesures spécifiques contre les autres discriminations : en faveur des femmes (crèches plus nombreuses, service public de la petite enfance....) et pour les jeunes des banlieues, les travailleurs issus de l'immigration .

Le droit du travail avait permis des protections contre les risques de rupture des contrats et les abus de licenciements, sans pour autant supprimer l'instabilité fondamentale. Mais nous sommes placés aujourd'hui devant une alternative radicale. C'est, d'un côté, une montée des ruptures de contrats, des contrats atypiques et précaires, (CDD,interim, temps partiel imposé..) et le projet d'aller plus loin avec le contrat unique, au licenciement facilité, de Nicolas Sarkozy et du Medef. D'un autre coté, monte l'aspiration à aller bien au-delà des protections actuelles du droit du travail, pour aller

jusqu'à la sécurisation complète.

Le CDI doit être la norme désormais obligatoire du contrat. Il faut le renforcer et le sécuriser. Les autres contrats existants devront être graduellement transformés en CDI sous réserve d'exceptions très strictes. Le CNE et le contrat senior seront abrogés. Le CDI sera intégré dans un processus de sécurisation, avec des droits nouveaux pour la formation ou le maintien en emploi.

Les CDD seront convertis en CDI, en étant graduellement réduits pour aller très vite vers 5 ou 3 % . Le recours à l'intérim sera réduit puis strictement limité, tandis que des groupes de remplacement seront mis en place dans les grandes entreprises. Sera mis en place un plan de conversion des emplois à temps partiel contraint et des emplois aidés, notamment pour les jeunes, vers des emplois à temps plein, pouvant inclure un temps de formation rémunéré. On assurera l'égalité pour les salariés des sous-traitants avec ceux des donneurs d'ordre. Tous les travailleurs employés sur le même site seront dotés des mêmes droits. Un contrat de pluri-activités et de sécurisation emploi-formation sera créé et développé, maintenu quand on passe d'une entreprise à une autre, à une institution de formation continue jusqu'au retour à un nouvel emploi.

Avec le « statut de sécurisation et de promotion des travailleurs », nous voulons aller au-delà de la subordination du salariat, contenue dans le code du travail, avec une transformation du statut de l'entreprise. Il impliquera six éléments :

La sécurisation des parcours professionnels, avec des rotations emploi-formation-emploi.

Un droit à la formation continue longue, rémunérée et accrue d'année en année.

Des pouvoirs de propositions alternatives sur les décisions de gestion des entreprises et les emplois.

Un droit de saisine individuelle et collective du Fonds national et des Fonds régionaux de prise en charge des intérêts des crédits aux investissements, intérêts d'autant plus abaissés que sont programmés des emplois et des formations

De nouveaux pouvoirs considérablement étendus pour la gestion prévisionnelle des emplois, contre les licenciements et pour de bons reclassements pour tous

Des droits de participation personnelle et par les représentants aux Conférences annuelles régionales et nationales sur l'emploi et la formation

Je n'ai évoqué que deux des cinq parties proposées pour la loi. Les trois autres sont :-Service public et Conférences annuelles pour l'emploi et la formation,-pouvoirs dans les entreprises,-moyens financiers.Cette loi n'aura de sens que si elle est utilisée à l'appui des luttes, tandis que les luttes doivent pouvoir réclamer son adoption et son application.



QUELQUES ELEMENTS SUR AIRBUS

1) Les mesures annoncées

10 000 suppressions d'emplois

- 3 700 pour Airbus Allemagne
- 3 200 pour Airbus France
- 1 600 pour Airbus Royaume-Uni
- 400 pour Airbus Espagne
- 1 100 pour Airbus Central Entity

Cession de 3 sites

Nordenham, Meaulte et Filton production.

Fermeture de sites : 3

Saint-Nazaire ville, Laupheim et Varel.

2) Les perspectives :

- Carnet de commandes 2533 appareils, 6 ans de travail et 250 milliards d'euros de CA.
- Airbus a livré 436 avions en 2006 contre 125 avions en 1995. Dans les années à venir les chiffres seront de 500 à 600 avions par an.
- D'ici 2023, Airbus et Boeing tablent sur 23 000 avions à réaliser.
- L'A380 est en phase de développement.
- L'A350 vient d'être lancé.
- L'A400M (transport militaire) est engagé.
- La perspective d'un A320 nouvelle génération est à l'étude.
- Les chiffres d'affaires de la maison mère EADS était en 2005 de 34,206 milliards d'euros.
- Le carnet de commandes d'EADS fin 2005 était de 253,23 milliards d'euros. (7,4 ans de CA)

3) Les difficultés aujourd'hui

L'ouverture du capital d'Aérospatiale en 1999 décidé par L Jospin, puis la fusion avec Matra, puis celle avec le groupe allemand DASA avec une autre logique : **la recherche de la rentabilité financière** se faisant contre le travail vivant en termes d'emplois, de recherche et développement.

Noël Forgeard disait en 2003 : « **Je me réjouis d'avoir économisé 1 milliard sur les investissements pour satisfaire les actionnaires** ».

Quatre ans plus tard la sanction est là !

- Retard sur l'A380 dû au manque d'effectif
- Les économies sur R&D de l'A 350 avec réduction des innovations (utilisation de 50% de composites contre 100% prévu). Résultat: une consommation de carburant 20% supérieure à son concurrent américain 7E7.

MAIS 2 milliards d'euros de dividendes versés par EADS aux actionnaires. (10 milliards sur 5 ans)

Le nouveau PDG Louis Gallois applique le programme de son prédécesseur !

4) Nos propositions

Ce dont a besoin cette industrie : des personnels de toutes qualifications, bien rémunérés, bien formés en permanence, avec des droits et des pouvoirs à tous les niveaux pour intervenir sur la marche de l'entreprise et tout ce qui fait leur vie au travail.

Cette filière a besoin pour se développer, des relations nouvelles entre les « donneurs d'ordres » et l'ensemble du tissu de sous-traitance.

Six mesures urgentes

- **Retirer le plan Power 8** et mettre immédiatement tous les problèmes sur la table. L'Etat français actionnaire à la hauteur de 15% doit s'opposer à cette véritable entreprise de casse. C'est une question de volonté politique.
- Convoquer le Parlement en session extraordinaire et engager un grand débat national sur la politique industrielle à partir des propositions alternatives avancées par les salariés, les représentants des collectivités territoriales, les populations.
- Une véritable politique de développement de l'emploi et de la formation pour préparer dans de bonnes conditions les programmes. Remplacer tous les départs en retraite, transformer tous les CDD en CDI, l'embauche de tous les intérimaires.
- Des droits décisionnels pour les salariés et leurs représentants, les élus, sur la marche de l'entreprise, les choix stratégiques, les investissements, les financements, l'organisation du travail...etc.
- Capital privé et intérêt général ne sont pas conciliables, redonner à la France et l'Europe la maîtrise totale de son industrie aéronautique et spatiale en créant un groupe Européen 100% public.
- J Henin et F Wurtz viennent d'interpeller au nom du groupe parlementaire européen GUE les chefs d'Etat et les gouvernement concernés (Chirac, Merkel, Blair, et Zapatero), ainsi que le président de la commission M Baroso pour que cette question soit débattue au parlement européen. La banque européenne d'investissement (BEI) et la BCE doivent permettre des financements à taux réduit pour le développement de programmes et d'investissements créateurs d'emplois.

LA COMPÉTITIVITÉ ANTICIPÉE DES ENTREPRISES SELON LA COUR DE CASSATION

L'employeur qui n'a pas présentement de difficultés économiques peut-il licencier des salariés pour prévenir des difficultés à venir ? Telle est la question qui se pose depuis des arrêts du 11 janvier 2006 de la chambre sociale de la Cour de cassation. Ces arrêts ont causé un tel émoi que la Cour de cassation s'est empressée de publier un communiqué pour tenter d'en atténuer la portée.

La société *Pages Jaunes* (filiale de la société Wando, elle-même filiale du groupe France Telecom) avait procédé en 2002 à une restructuration de ses services commerciaux en invoquant la concurrence faite aux produits traditionnels (annuaires papier et minitel) par les nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site). A noter cependant la situation prospère de la société *Pages Jaunes* puisque, l'année suivante, en 2003, elle dégagera 182 millions d'euros de bénéfice net. Certains salariés des 18 établissements de l'entreprise (conseillers commerciaux avec statut de VRP) avaient refusé la modification de leur contrat de travail car, contrairement aux dires de l'employeur, cette modification abaissait le montant de leur salaire de 5 à 15 %. Ils ont assigné l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devant divers conseils de prud'hommes, dont les jugements donnèrent lieu à des arrêts de cours d'appel.

Les salariés concernés ont gagné devant les cours d'appel de Montpellier et de Grenoble ; mais ils ont perdu devant la cour de Dijon, laquelle considère légitime qu'une société profite d'une situation saine pour adapter ses structures. Puis ils se sont tous retrouvés perdants devant la Cour de cassation, car celle-ci a fermé toutes les issues : l'arrêt favorable de Montpellier a été cassé sans renvoi () et le pourvoi contre l'arrêt défavorable de Dijon a été rejeté (). A noter deux curiosités : l'un des arrêts de la Cour de cassation a fait l'objet, six jours plus tard, d'un arrêt de rectification, les mots essentiels "à venir" ayant été omis après le membre de phrase "pour prévenir des difficultés économiques"(). Et par ailleurs aucune justification n'a été donnée par la Cour de cassation au refus de renvoyer à une autre cour d'appel l'arrêt de Montpellier (). Or dans tous les cas récents de cassation sans renvoi, des éléments de fait empêchaient toute discussion et ne laissaient plus rien à juger (), ce qui n'était pas le cas dans l'affaire *Pages Jaunes*. La Cour de cassation aurait pu, en effet, aurait dû même, laisser à une cour de renvoi le soin de vérifier si l'employeur a démontré la source des difficultés futures. Elle ne l'a pas voulu.

Pour justifier sa solution favorable au patronat, la Cour de cassation se réfère à sa jurisprudence de 1995 selon laquelle une réorganisation peut constituer un motif économique si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe (). Elle se réfère aussi à la liberté

d'entreprendre dont découle la liberté de gestion des entreprises et à la décision du Conseil constitutionnel selon laquelle la compétitivité de l'entreprise n'exige pas que sa survie soit en cause ().

Mais, au moins jusqu'en 2002, les difficultés économiques de l'entreprise devaient être constatées à la date des licenciements (). Or, désormais une anticipation est permise, ce qui facilite les dégraissages patronaux. La Cour de cassation se justifie en se référant à la loi critiquable du 18 janvier 2005, dite de cohésion sociale, instituant dans les entreprises la négociation triennale d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois autorisant des dérogations procédurales en vue de permettre des licenciements pour motif économique plus rapides (). Comme si une telle négociation pouvait effacer la nécessité d'une sauvegarde de la compétitivité !

L'un des salariés licenciés était un représentant du personnel et avait attaqué devant le tribunal administratif de Paris l'autorisation ministérielle de son licenciement. Ce tribunal lui a donné raison le 18 mai 2005, donc avant les arrêts de la Cour de cassation, avec une motivation opposée à celle de la Cour suprême. Il déclare que la société *Pages Jaunes* n'apporte pas la preuve que les mesures de réorganisation de l'entreprise ont été décidées dans le but exclusif d'assurer la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité ni que cette compétitivité était effectivement menacée ().

Si la jurisprudence *Pages Jaunes* de la Cour de cassation permet à l'employeur d'anticiper des difficultés économiques prévisibles, elle ne permet toujours pas de licencier *pour accroître des profits*. A cet égard, les syndicats pourront encore invoquer la jurisprudence prohibant les licenciements pour *faire des économies* (). Ils pourront aussi demander aux juges de vérifier si l'employeur prouve la réalité et l'importance des difficultés à venir, s'il a respecté ses diverses obligations : reclassement (art.L.321-1) ; plan de sauvegarde de l'emploi (art.L.321-4-1) ; adaptation des salariés à l'évolution des emplois (art.L. 930-1) et surtout de contrôler si la réorganisation était réellement *nécessaire* à la compétitivité, si elle était liée aux évolutions technologiques et si elle avait pour but d'éviter un nombre plus important de licenciements. A cet égard, les conseils de prud'hommes peuvent décider de nommer un expert ou désigner un conseiller rapporteur pour vérifier les dires de l'employeur.

La nouvelle jurisprudence affaiblit certes les moyens de défense des salariés, ce qui va dans le sens voulu par le gouvernement et le Medef. Mais elle ne les supprime pas totalement, même au plan juridique. Les actions pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne sont donc pas prêtes de disparaître.

Maurice COHEN
Directeur de la RPDS



DUREE DU TRAVAIL

La durée réelle du travail est de 39 heures, ce n'est pas les 35 h. qui posent problème mais le refus d'embauche, les 35 h. n'ont pas coûtées un sou aux patrons, le slogan "travailler plus pour gagner plus" est un mensonge, les 35 heures restent à faire.

1.- **Deux scoops** (sources : GB : www.statistics.gov.uk, FR : www.insee.fr.) + **une info**

- **Selon l'étude INSEE en continu la durée moyenne du travail des salariés à temps plein est de 39 heures par semaine et non de 36** (*explication : l'INSEE interroge les salariés sur leur temps de travail réel alors que le ministère du travail interroge les patrons qui donnent la durée théorique sans tenir compte des heures sup.*). Cette durée de 39 est le résultat moyen de ceux qui sont à 35, ceux qui sont à 39, de ceux qui font de temps à autres des heures supplémentaires et de tous ceux qui font beaucoup plus tout le temps (*restauration, transport, bâtiment, maîtrise et cadres...*)

- **Il est faux de dire que c'est en France qu'on travaille le moins.** La durée du travail moyenne des salariés à temps complet est 37,2 heures en Grande Bretagne. Si on ajoute les temps partiels, la durée moyenne du travail est de 36,28 heures en France et de 32 heures en Grande Bretagne. (*le temps partiel très répandu en GB + les "handicapés sociaux" sortis des stats. - comme en Hollande - explique le taux de chômage officiel de ce pays, en réalité autant de chômage en GB qu'en France*)

Le droit aux 35 heures est déjà très largement compromis

Avec le contingent réglementaire d'heures supplémentaires de 220 heures la durée du travail peut-être portée à presque 40 heures (39,68 heures), par semaine à tout moment sur décision du chef d'entreprise.

De plus un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir plus, dans les limites de la durée maximum. S'il obtient un accord le chef d'entreprise peut ainsi décider une durée hebdomadaire de 44 heures en moyenne.

Ce que veut Sarkozy c'est d'une part aller jusqu'aux 48 heures permises par les directives européennes et d'autre part rendre les heures supplémentaires peu chères, moins chères que l'embauche. Le père ferait des heures sup. pendant que le fils serait au chômage.

2- **Le mécontentement d'une partie des salariés n'est pas dû aux "35 heures",** qui restent à réaliser, mais à la loi Aubry 2 et au type de négociation imposée par les employeurs : recours massif aux heures sup., forfait-jours, gel des salaires, trop peu d'embauches, annualisation. C'est l'absence d'obligation d'embauche et la pression patronale pour ne pas embaucher et pour bloquer les salaires qui a détérioré les conditions de travail et de vie (*on fait en 35 heures ce qu'on faisait en 39*)

3- **Le coût des 35 heures pour les entreprises est une pure légende.**

- les nouvelles embauches (300 000 tout au plus) ont coûté en salaires pas plus de 8 milliards d'euros (1500 € x 12 x 1,5 x 300 000)

- les exonérations s'élèvent à 22 milliards dont la plus grande part provient des lois Aubry

Ce sont en réalité les exonérations voulues par le MEDEF, accordées par Aubry et augmentées et déconnectées des 35 heures par la droite, qui ont coûté à l'économie du pays.

4.-Le slogan "travailler plus pour gagner plus" est un mensonge, une stupidité et une escroquerie

- c'est généralement dans les métiers, les branches, les pays ou les époques où on travaille le plus qu'on gagne le moins

- le salaire mensuel est le résultat de la négociation (individuelle ou collective), dans la pratique il ne dépend pas de la durée du travail régulière sauf pour les heures sup. occasionnelles. Seul le SMIC permet de tempérer la loi du marché pour les salaires, c'est d'ailleurs pourquoi le Medef veut le supprimer.

- les salariés restés à 39 heures ne gagnent pas plus que ceux passés à 35 heures

- les agents de maîtrise et cadres de la grande distribution qui font 60 heures et plus ne gagnent pas plus que s'ils faisaient 35 heures

- dans les quelques cas où la durée du travail a été augmentée de 35 à 38 ou 39 heures il n'y a eu aucune augmentation de salaires.

PROPOSITIONS PCF : (programme adopté au Congrès)

Il faut répondre réellement à l'aspiration des travailleurs à plus de temps libre

En même temps dans un pays où le sous emploi touche a des degrés divers 7 millions de personnes la réduction du temps de travail est incontournable pour contribuer à éradiquer le chômage

Concrètement nous proposons :

1. de rapprocher la durée réelle du travail de la durée légale **en limitant le recours aux heures supplémentaires aux seuls cas de pointes d'activité imprévisibles** comme le prévoit d'ailleurs un accord interprofessionnel de 1995 (*non respecté*)

2. d'en finir avec les durées de travail scandaleuses des agents de maîtrise et des cadres en **supprimant le fameux forfait jours** (*étendu potentiellement par la droite à tous les salariés*)

3. de rétablir **les pauses de courte durée** dans le temps de travail effectif

4. l'objectif des **32 heures**

5. **de gagner plus en portant le SMIC à 1500 €** et d'organiser l'augmentation générale des salaires

6. de permettre **aux femmes de gagner plus en supprimant le temps partiel contraint**, le temps partiel doit être réservé aux personnes qui le souhaitent : Plafond de salariés à temps partiel dans chaque entreprise.

7. **de recycler les 22 milliards d'euros d'exonérations** de cotisations pour prendre en charge les intérêts des emprunts des entreprises lorsque ceux ci servent à des investissements utiles créateurs d'emplois.

Nota : les points 1,4,5,6 et 7 figurent aussi dans le programme des collectifs, mais pas 2 et 3

