

# Fiches argumentaires

## Le Projet de loi gouvernemental sur « la sécurisation de l'emploi » : rejet et propositions pour une loi alternative

L'ANI du 11 janvier 2013 a été rejeté par les syndicats majoritaires. Sa transcription intégrale dans la loi n'est donc pas acceptable. Construisons une alternative, appuyée par les luttes sociales, de réponse aux besoins d'une véritable sécurisation de l'emploi.

### Des principes nouveaux doivent être opposés au projet de loi.

Contre un prétendu « dialogue » visant une intégration des salariés et de nouvelles contraintes sur les salariés, alors que le patronat les soumettrait à ses exigences de flexibilité et de profit privé égoïste, imposer des contraintes et obligations des employeurs, un véritable rôle accru des salariés et de leurs droits, promouvoir le rôle de la loi au-dessus des accords.

Instituer *un droit de veto suspensif* des salariés des décisions des employeurs et en cas de refus des propositions alternatives des représentants des salariés, le *droit de porter le différend devant une juridiction sociale qualifiée*.

Construire un autre modèle économique et social de promotion et de sécurisation véritable de l'emploi et de la formation.

**Pour des alternatives contre le projet de loi : 6 ensembles fondamentaux.**

## Fiche 1.

### Pouvoirs nouveaux des salariés et de leurs représentants

#### Ce qu'ils disent

Ils affirment donner de nouveaux droits aux salariés pour mieux anticiper et partager l'information au sein des entreprises et renforcer la capacité de leurs représentants à intervenir sur la stratégie et les emplois.

#### Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les ambitions patronales de réduction de la représentation, du rôle et des pouvoirs des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il remet en cause l'information des CE et des DP (délégués du personnel). Un accord collectif, et non la loi, pourra fixer les délais et les contenus précis de l'information obligatoire des IRP. Cette information (base de données unique) remplacera de fait les rapports et communications au CE prévus aujourd'hui par la loi. Les représentants des salariés seront tenus d'une obligation de discrétion à l'égard de ces informations, qui les empêchera de les utiliser pour les luttes.

S'il ouvre une obligation annuelle de consultation avec avis des CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise ne seront pas tenus d'en tenir compte pour leurs décisions. Et il cadenas les conditions (modalité et temps) du recours aux experts comptables ou techniques pour les aider.

Il affaiblira les pouvoirs des CHSCT d'entreprise. Dans les groupes, l'employeur principal sera autorisé à créer une instance *ad hoc* de coordination des CHSCT d'établisse-

#### Ce qu'il faut faire

**Il faut donner de nouveaux pouvoirs sur les choix et critères de gestion des entreprises aux représentants des salariés**  
**CE et DP doivent disposer :**

– de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, sur les décisions de restructuration des employeurs. Sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier volume et structure des effectifs, durée du travail, salaires, conditions d'emploi, de travail et de formation, ils doivent pouvoir faire suspendre les décisions et les projets patronaux (droit de veto suspensif) et formuler des propositions alternatives, visant notamment les coûts du capital.

– de pouvoirs d'intervention à froid sur les décisions de gestion des entreprises, avec les citoyens des bassins d'emploi et les élus locaux, afin d'anticiper et d'en modifier les contenus pour des objectifs chiffrés d'emplois et de formations. Ils devraient avoir accès aux informations sur la gestion avec des experts afin notamment de pouvoir s'opposer aux suppressions d'emplois licenciements négociés dans le cadre « *d'adaptations aux changements techniques* »...

**Pour leur financement, les IRP pourraient saisir un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi qu'un Pôle financier public, ce qui impliquerait aussi d'autres relations aux banques.**

**Ces propositions alternatives devraient être obligatoirement examinées par les employeurs. En cas de conflit entre options patronales et salariales, un arbitrage devrait pou-**

ment se substituant à eux. Sa composition sera contrôlée en pratique par l'employeur.

Quant à la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, le texte reprend en fait une mesure qui existe déjà et restreint son champ d'application. Elle ne concernera que 200 entreprises environ, le nombre de représentants sera réduit et aucun pouvoir réel ne leur sera donné. Ils resteront des potiches muselées par un droit abusif de la confidentialité, sans pouvoirs sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Au total, l'arbitraire patronal sur la gestion, son irresponsabilité sociale et ses objectifs de rentabilité financière sont renforcés.

voir être rendu par une instance judiciaire « *ad hoc* », telle que le Tribunal de grande instance et instance spéciale des conseils de prud'hommes.

**Les représentants des salariés dans les conseils d'administration doivent pouvoir saisir les CE et les DP pour des demandes de suspension, de propositions alternatives et d'arbitrage judiciaire.**

**Les discussions sur les propositions alternatives doivent être articulées aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations décidés par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant élus régionaux, représentants des salariés, des employeurs, des banques et État.**

### Fiche 2.

#### Droit de formation

##### Ce qu'ils disent

L'article 2 prévoit la création d'un compte personnel de formation et d'un conseil en évolution professionnelle.

L'article 9 porte sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Il prétend améliorer avec la négociation sur la mobilité interne, la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et le plan de formation dans le cadre des orientations négociées.

##### Ce qu'ils font

- Toujours seulement 20h par an pendant 6 ans et un plafond de 120h.
- Toujours utilisation du compte personnel de formation soumis à l'accord de l'employeur ou de Pôle emploi.
- Changement cosmétique, non réponse aux besoins effectifs.

##### Ce qu'il faut faire

- 1. Accroître la durée totale de la formation : 10 % du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.**
- 2. Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus de l'employeur.**
- 3. Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage pourrait atteindre un minimum de formation de 240h par an.**
- 4. Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.**
- 5. Droit de formation et promotion contre formation d'adaptation à poste de déqualification, avec recours judiciaire.**
- 6. Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.**
- 7. Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.**

### Fiche 3.

#### Précarité des salariés

##### Ce qu'ils disent

La précarité des salariés est présentée comme le cœur du projet de loi, qui prétend « *faire de la lutte contre la précarité de l'emploi et dans l'emploi un objectif prioritaire* ». Plusieurs articles lui sont consacrés, dont certains ont conditionné la signature d'organisations syndicales lors des négociations de l'ANI.

##### Ce qu'ils font

Loin d'assurer une réelle sécurisation dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi, les mesures avancées alimentent la précarité des salariés.

La mesure de sur-cotisation à l'assurance chômage pour les CDD ne concerne que 30 % des CDD (moins de 3 mois). Elle est temporaire (3 mois) et ne touche ni l'intérim ni les saisonniers. Combinée avec une mesure d'exonération temporaire (4 mois) des cotisations à l'assurance chômage pour les CDI des jeunes de moins

##### Ce qu'il faut faire

- 1. Le CDI doit redevenir la norme obligatoire et être sécurisé.**
- 2. Tous les contrats de travail doivent être graduellement transformés en CDI. Un plan pluriannuel de résorption de tous les emplois précaires à l'exécution contrôlable par les représentants des salariés (CE et DP), qui disposeront d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les entorses de l'employeur au plan.**