

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.

de 26 ans, son surcoût sera largement compensé pour les entreprises : 110 millions d'euros pour la sur-cotisation CDD mais 155 millions d'euros récupérés pour les exonérations CDI, soit un gain net de 45 millions ! Rien qui empêche d'abuser des CDD !

La réforme du temps partiel fixe à 24h hebdomadaires le temps partiel minimum. Mais elle laisse aux accords de branche la possibilité de déroger à ce plancher. Les patrons pourront imposer 8 avenants au contrat de travail par an et par salarié pour faire varier ce temps de travail en fonction de leurs besoins ou de la conjoncture, au-delà ou en deçà de ces 24h. Foncièrement ces dispositions renforcent l'hyper-flexibilité des salariés à temps partiel mais sécurisent leurs employeurs.

La création de l'activité partielle en remplacement du chômage partiel et l'expérimentation du CDI intermittent (CDII) vont renforcer cette précarisation des emplois.

Le CDII est une sorte de temps partiel modulé sur l'année. Il implique une « *flexi-précarité* » des salariés encore plus grande que les CDD. Expérimental dans un premier temps, c'est une brèche grave dans la norme CDI du Code du travail.

3. Faire la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous motif de surcroît d'activité, par une pénalisation effective de tous les contrats précaires (temps partiels imposés inclus). Dans l'immédiat, en imposant une sur-cotisation forte sur tous les contrats précaires. Puis en imposant un plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire qui ne dépasse pas 3 à 5 % de l'effectif total de l'entreprise.

4. Pour faciliter la sortie de la précarité, doit être créé dans le même temps un statut de transition des salariés précaires qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

Fiche 4.

Contre toutes les suppressions d'emploi et les licenciements

Ce qu'ils disent

Le projet prétend « *maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques* ».

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les revendications du Medef en matière de licenciement et de restriction des pouvoirs des représentants des salariés. Il opère des ruptures majeures avec les principes du droit social. Il cherche à faciliter les licenciements au moindre coût pour l'employeur.

Primauté des accords collectifs de branche ou d'entreprise. Le projet de loi renverse la hiérarchie des normes en matière de licenciement. Les procédures encadrant les licenciements pourront être fixées par un accord collectif de branche ou d'entreprise, et non plus seulement par la loi. Plus grave, l'employeur pourra élaborer unilatéralement un plan de licenciement économique collectif (PSE) et le faire valider par simple homologation administrative (respect des procédures et non du contenu ni de la réalité des motifs de la décision). Et cela dans des délais qui empêcheront toute opposition éventuelle de l'administration. Les dispositions d'ordre public de la loi seront donc remplacées par des règles négociées à l'initiative de l'employeur et selon ses besoins.

Accords de maintien dans l'emploi : chantage et montée des licenciements pour motif dit personnel ! Les accords de compétitivité-emploi de Sarkozy sont mis en œuvre. Ainsi, des accords collectifs d'entreprise (accords de maintien dans l'emploi) pourront réduire le temps de travail et les salaires (jusqu'à 1,2 SMIC) dans l'entreprise en prétendant répondre aux aléas de la conjoncture économique. Le maintien des emplois est garanti sur la période d'exécution des accords, sur 2 ans maximum, mais pas au-delà (cf. Continental). Et si le salarié refuse, son licenciement est prononcé pour motif économique individuel, à savoir sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Cette flexibilité des salariés est amplifiée par l'introduction d'une mobilité forcée. Dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, Un accord collectif (dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC), pourra imposer aux salariés de l'entreprise, individuellement ou collectivement, une mobilité forcée géographique ou fonctionnelle. En cas de refus, chaque salarié sera

Ce qu'il faut faire

À ce texte dangereux doit être opposée une alternative radicale. Contre les licenciements et aussi toutes les suppressions d'emplois, nous proposons :

1. Développer la notion de licenciements collectifs contre la montée de licenciement pour motif personnel. Développer leurs garanties pour les salariés et leurs recours pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi.

2. Une définition restrictive des motifs de licenciement économique. Notamment faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux.

3. Droit de veto suspensif avec contre-expertise et propositions alternatives des représentants des salariés. En cas de refus des employeurs, droit de porter les différends devant le Tribunal de grande instance ou une section spéciale du conseil de prud'hommes.

4. Pour toutes les suppressions d'emplois, conditions restrictives et garanties analogues à celles des licenciements, recours judiciaire des salariés y compris contre la mise en activité partielle, obligations de reclassement.

5. Refuser les accords dits de maintien de l'emploi, chantage contre les salaires, pour des temps partiels, etc.