

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.**