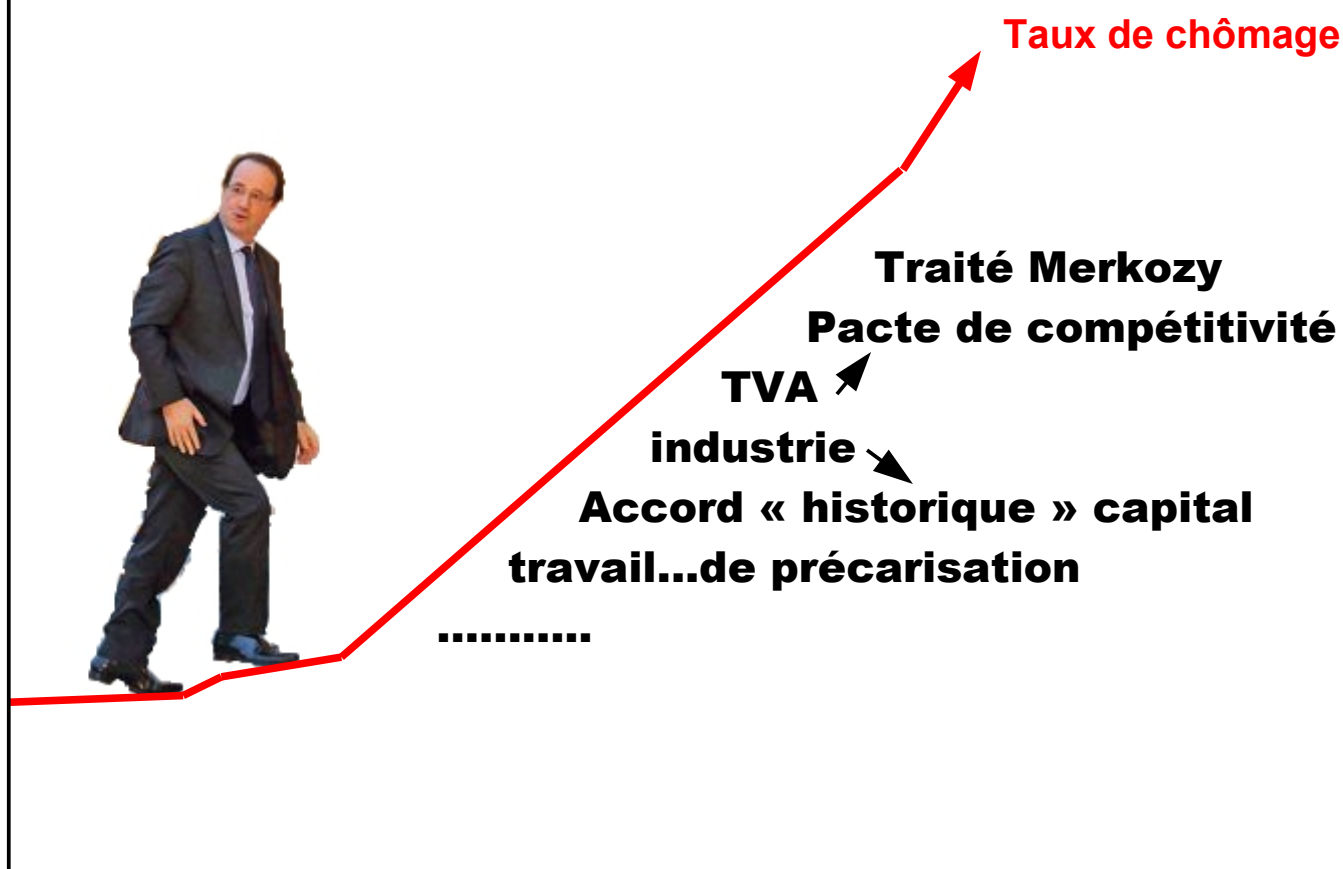


## Jusqu'où ?



### Sommaire

- 1) Endettement, banques et collectivités territoriales.....pages 1/2
- 2) Pour le medef et les entreprises : tous les jours Noël !.....page 4
- 3) Quelques données sur la sécurité sociale.....pages 5/6
- 4) Dossier sur l'accord national medef/cfdt-cgc-cftc
  - a) Les casseurs (commentaires) .....pages 7/11
  - b) Communiqué des avocats de France...pages 12/13
  - c) Réactions syndicales .....pages 14/15
  - d) Propositions.....page 16

## Endettement...banques et collectivités territoriales



**Séance Plénière 20/12/ 2012 – Groupe Front de Gauche – PCF**

### **Intervention de Jean-Jacques PARIS**

**Délégation au Président du Conseil Général de prendre toutes décisions nécessaires à la réalisation et à la gestion des emprunts départementaux ainsi qu'à la réalisation et à la gestion des lignes de trésorerie –  
Bilan des décisions prises en 2012 et prospective 2013**

**Monsieur le Président, Chère Collègue, Cher Collègue,**

Je voudrais tout d'abord souligner la qualité du rapport quant à sa précision et à la transparence qu'il traduit en matière de politique du crédit de la collectivité.

D'une manière générale la dette des collectivités reste modérée, et sa progression est moins rapide depuis ces 4 dernières années.

Plus précisément, pour les Départements le ratio d'endettement est inférieur à 50 % et a plutôt tendance à baisser, soit un endettement de l'ordre de 30 milliards.

De plus, les taux d'intérêt moyen de la dette des collectivités se situent entre 3 et 4 %, il était le double il y a seulement 10 ans.

Pour combattre les fausses accusations de tous les détracteurs, il est bon de rappeler que ces 30 milliards ont été exclusivement utilisés pour des investissements utiles et qui génèrent de l'activité économique et sociale – construction des collèges – développement des infrastructures – entretien du patrimoine - aide à l'équipement des communes. Il faut le souligner, sans ces investissements les habitants et les entreprises ne pourraient vivre dans de bonnes conditions, et cela aurait un impact très négatif sur l'économie et l'emploi.

Il y a bien une bonne et une mauvaise dette et celle des Départements comme celle des Collectivités en général est utile au pays.

Ainsi notre collectivité départementale a mobilisé en 2012 des emprunts à hauteur de 105 millions d'euros, ce qui reste une enveloppe très raisonnable au regard du montant des investissements réalisés, portant l'encours de la dette à 555 millions d'euros, ce qui reste très supportable au regard des recettes de fonctionnement.

Le taux moyen en 2012 reste inférieur à 2011 et passe en dessous des 3 %.

Si la part à taux fixe reste voisine de 50 %, ce qui est un élément de sécurisation, il subsiste à mon sens encore des éléments d'incertitudes avec une partie de l'encours, certes réduite, mais qui pourrait coûter très cher si nous ne trouvons rapidement l'opportunité de nous en défaire.

J'attire l'attention de l'assemblée sur la recommandation de l'inspection des finances qui invite les élus à solder les emprunts toxiques, rappelant que la dégradation des taux a entraîné un surcoût de 435 millions cette année, uniquement sur les dossiers Dexia, Dexia qui représente encore 20 % de l'encours de la dette départementale.

La même prudence vaut concernant la diversification des sources de financement pour 2013 puisqu'il est proposé de mobiliser 113 millions d'euros dont les 35 millions d'euros du Contrat de Partenariat Public Privé suite à la déchéance de Dexia justement.

Sachons tout d'abord utiliser à plein les possibilités offertes par la banque publique (banque postale, caisse des dépôts) en exigeant qu'elle mette à disposition des collectivités des possibilités d'emprunts à la hauteur des besoins des investissements publics en utilisant beaucoup mieux l'épargne populaire qui tend à s'accroître en proposant des taux fixes et le plus bas possibles dans l'intérêt général.

Mais nous ne trouverons des réponses satisfaisantes dans ce domaine qu'au travers de la mise en œuvre d'un pôle public financier, sous contrôle démocratique, et orientant le crédit en fonction de l'utilité et de l'efficacité des investissements, des critères d'emplois, d'économie d'espace et d'énergie.

Plutôt que d'aliéner encore plus les collectivités aux pressions et fluctuations spéculatives des marchés financiers, il est urgent de rechercher d'autres alternatives, y compris avec le mouvement mutualiste et l'épargne populaire et des particuliers.

C'est pourquoi je trouve redoutable la formulation du rapport quand il s'agit de donner délégation au Président, je cite page 899 « Retenir les meilleures offres au regard des possibilités que représente le marché à un instant donné, des gains financiers espérés, et des primes et commissions à verser. »

La formulation n'est pas de nature à préserver la collectivité des risques liés aux produits spéculatifs, et même si les services sont très vigilants, il serait préférable de mieux encadrer les opérations.

Pour résumer notre préoccupation, je renouvelle quatre objectifs qui pourraient faire œuvre utile face aux gabegies des banques et des marchés financiers et répondre en même temps aux attentes formulées par le collectif pour un audit citoyen de la dette :

1. La collectivité réaffirme publiquement que sa politique d'endettement est mise exclusivement au service de l'amélioration des conditions de vie de ses citoyens et rejette toute forme d'endettement à caractère spéculatif.
2. Elle décide de ne contracter que des prêts classiques à taux fixe ou révisable avec des marges et des conditions de sortie correctes.
3. Elle demande solennellement aux autorités de l'Etat de mettre en demeure les banques de transformer les prêts toxiques en prêts classiques, les banques devant supporter la totalité des surcoûts que leurs produits ont générés pour les emprunteurs
4. Elle demande à l'État de mettre en place un véritable service public de financement des collectivités locales.

**Cette volonté affichée viendrait nourrir la charte de bonne conduite signée entre les banques et les associations d'élus qui prévoit l'abandon des produits les plus dangereux et la classification des produits en fonction des risques.**

**Il ne vous échappera pas que ce dossier, rendu obligatoire par la loi depuis 2010, est de première importance pour les finances de notre collectivité et mérite toute notre attention.**

## Pour le Medef et les entreprises c'est tous les jours Noël. Jean-Marc Durand

Comme cela était prévisible et prévu la suppression de la taxe professionnelle aura représenté au titre de l'année 2010 un cadeau fiscal de quelques 8 milliards d'euros (7,5 Milliards nets). Ce chiffre issu d'une étude gouvernementale publiée discrètement en fin d'année dernière confirme en tous points les hypothèses émises lors du débat sur la suppression de cet impôt.

Pour les années suivantes il a été évalué qu'en rythme de croisière, la disparition de cet impôt représentera annuellement un bénéfice de 4 milliards d'euros pour les entreprises. Un chiffre qui demande à être confirmé. L'impact financier des effets transitoires, particulièrement de la hausse de l'impôt sur les sociétés provenant de la disparition de la déduction de la cotisation de Taxe professionnelle du résultat imposable, semble en effet relever d'une estimation particulièrement haute.

Cela étant, nous sommes en droit aujourd'hui de nous demander où sont passés ces 7,5 milliards d'euros. En tout cas, ils n'auront visiblement pas servis à créer de l'emploi et à relancer la production industrielle, secteur qui a le plus bénéficié de la retombée de l'extinction de la taxe professionnelle. Et visiblement, ils n'auront pas plus aidé à relancer le secteur des services. Depuis la décision de supprimer cet impôt, la courbe des suppressions d'emplois n'a cessé de s'élever pour atteindre sur douze mois un rythme moyen de 30 000 disparitions par mois. De quoi mesurer vraiment l'efficacité sociale et économique d'une telle opération !

En fait cette somme s'est pour l'essentiel retrouvée dans les circuits de la finance, soit par le biais du paiement d'intérêts et d'agios aux banques, soit dans des opérations financières inter-entreprises, soit dans la poche des actionnaires à qui de meilleurs dividendes auront ainsi pu être servis.

Et pendant ce temps-là les collectivités territoriales, les territoires et les populations qu'elles administrent sont appelés chaque jour à se serrer un peu plus la ceinture. Et pendant ce temps là des enfants de 5 ans sont conduits

au commissariat car leurs parents ont un retard de paiement de la cantine scolaire.

C'est une honte, une véritable injure à la société tout entière.

Au titre des effets collatéraux on pourra comptabiliser, l'augmentation concomitante de la pression de la fiscalité locale sur les ménages. Sur la période 2010-2012 le produit des impôts directs locaux sur les ménages (taxe d'habitation, taxe foncière bâtie et non bâtie) aura progressé de quelques 3 milliards d'euros. Le système des vases communicants aura ainsi parfaitement fonctionné et on peut penser au vu des projets en préparation, notamment l'acte III de la décentralisation que ce processus n'en est qu'à son début.

Ainsi non seulement la suppression de la taxe professionnelle n'aura été d'aucune utilité pour organiser ne serait-il qu'un début de relance économique, mais elle aura participé à appauvrir les ménages ; donc à freiner la consommation, évolution qui au final, ne peut que se retourner contre les entreprises elles-mêmes voyant leurs débouchés limités d'autant.

Conjuguée à la mise en cause des services publics auxquels conduisent de tels principes régressifs, la déresponsabilisation sociale et territoriale des entreprises contribue à un enfoncement dangereux dans le cercle vicieux de l'austérité et pousse à une forte montée des problèmes sociaux et comportementaux dans les localités, problèmes que certains sont de plus en plus tentés de régler par des mesures sécuritaires.

La réponse se situe pourtant à un tout autre niveau. Elle doit reposer sur une relance saine de la croissance à partir d'un nouveau mode de production qui suppose, entre autres mesures une réforme globale de la fiscalité. Une réforme qui ferait d'une autre répartition de la richesse le moteur d'une imposition et d'une modulation de cette imposition selon l'utilisation faite du produit de la richesse créée, dissuadant les placements financiers et spéculatifs, favorisant le renouvellement de l'outil de travail en fonction de critères sociaux (emploi, formation) et environnementaux.

## Quelques données sur les recettes de la sécurité sociale.

Dans la lettre du rapse N° 107 nous avons abordé l'évolution de la structure du financement de la sécurité sociale et les enjeux de la bataille fiscalisation versus cotisation sociale. Les derniers chiffres du rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale d'octobre 2012 confirment le bien fondé de notre analyse.

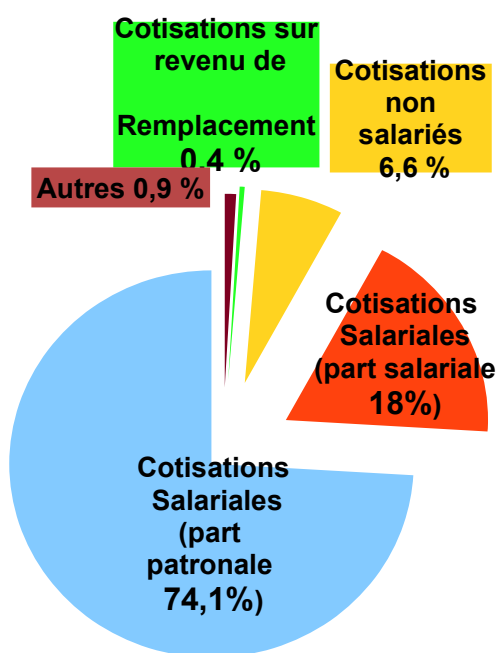
**Les cotisations** affectées aux régimes de base se sont élevées à **231,3Md€ en 2011** et devraient atteindre 239Md€ en 2012 en hausse de 3,3 % (prévisions 2013 : +3,8%).

**La CSG a apporté 86,8 Md€** de recettes aux régimes de base et au FSV (Fonds de Financement)

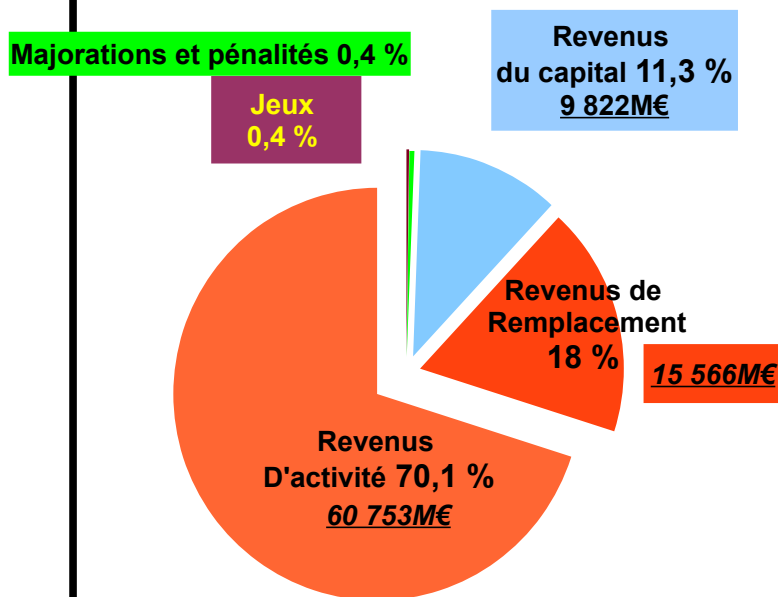
et a baissé de 0,7 % en 2011

. En 2012, la CSG progresserait de 4,4 % par rapport à 2011 principalement en raison de l'élargissement de l'assiette sur laquelle elle est calculée (prévision + 2,5 % en 2013).

### Répartition des cotisations par assiette en 2011



### Répartition de la CSG par assiette en 2011



Ce graphique montre bien l'intérêt pour les patrons de remplacer les revenus de la sécurité sociale issus des cotisations par la CSG.

**Avec les cotisations sociales, la contribution du capital est de 74,1 %**

**Avec la CSG, sur les revenus du capital : elle est seulement de 11,3 %.**

**Rien sur les revenus du travail !**

Nota : revenus de remplacement :  
chômeurs, pensions de retraite et d'invalidité



**L'assiette de la CSG sur les revenus d'activité** comprend l'assiette salariale à laquelle s'ajoutent essentiellement les primes liées à la participation et l'intéressement ainsi que les contributions au financement des prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

En 2009 la crise économique ayant lourdement affecté les résultats des entreprises, **ces différents éléments de rémunérations ont diminué plus rapidement que l'assiette des cotisations.**

L'évolution du rendement de la CSG sur les revenus d'activité du secteur privé a donc été inférieure à celle de la masse salariale.

Selon une mesure directe de l'ACOSS sur la base des bordereaux récapitulatifs de cotisations, le différentiel entre l'assiette de CSG sur les revenus d'activité du secteur salarié privé et celle des cotisations du même secteur a été de **- 0,3 point**. Ce différentiel s'est traduit par un impact négatif sur la croissance des produits du régime général de -0,04 point. Pour 2010, l'amélioration de l'environnement économique amène à retenir un différentiel entre les deux assiettes de +0,2 point, soit un impact positif sur les produits du régime général de 0,03 point

**Le mécanisme de répartition de la CSG maladie entre régimes contribue à la déconnexion entre la croissance de la masse salariale et l'évolution de la CSG affectée à la CNAM.**

Depuis 2000, les montants annuels de CSG que doit percevoir chaque régime d'assurance maladie autre que la CNAM sont établis de manière définitive au début de chaque année, la CNAM percevant le solde entre le montant comptable total de CSG recouvrée et les sommes attribuées aux autres régimes.

Ce mécanisme se traduit par des décalages entre l'évolution des revenus et celle des montants de CSG affectés aux régimes (décalage temporel et écart de champ). Ainsi, à législation constante, alors

que le rendement total de la CSG maladie sur revenus d'activité évolue comme son assiette lors de l'exercice N, la part des régimes autres que le régime général évolue comme l'assiette des revenus d'activité et de remplacement en N-2. C'est donc la part de CSG maladie revenant à la CNAM qui « absorbe » l'intégralité du différentiel entre ces deux taux.

Ce mécanisme a pesé fortement sur les produits de la CNAM en 2009. En effet, la CSG maladie a reculé de 1,8% et celle de la seule CNAM de 2,6%. Cet effet a pesé sur les produits du régime général pour -0,09 point. En 2010, la masse salariale se redresserait, mais la progression de la CSG maladie sur les revenus d'activité et de remplacement ayant été importante en 2008 (cf. fiche 6-1 du rapport de la CCSS d'octobre 2009), cet effet pèserait encore pour -0,09 point sur les produits du régime général.

**Les cotisations « retraite » du régime général, assises pour l'essentiel sur une masse salariale plafonnée, dépendent de l'évolution du plafond de la sécurité sociale**

Le plafond de la sécurité sociale a été revalorisé de 3,1% au 1er janvier 2009, soit 2,1 points de plus que la croissance du salaire moyen constatée en 2009. Ce différentiel a contribué à une évolution de la masse salariale plafonnée supérieure d'un point à celle de la masse salariale totale. L'impact positif sur les produits du régime général est de 0,27 point.

Au 1er janvier 2010, le plafond a été revalorisé de 0,9%. En l'absence de distorsion significative de l'échelle des salaires, la masse salariale sous plafond devrait se contracter de 0,2% en 2010 (contre +0,3% pour la masse salariale déplafonnée). L'effet plafond, au seul détriment de la CNAV, aurait alors une contribution négative de -0,13 point sur les produits du régime général.

## L'accord Medef/CFDT-CGC : les casseurs !

L'accord signé par des syndicats minoritaires casse une grande partie du code du travail.

**Le parlement n'est donc pas tenu, bien au contraire, de ratifier cet accord tel qu'il est.**

Alors que ce gouvernement prétend lutter contre le chômage, en faciliter les modalités ne peut qu'accélérer la montée de celui-ci.

**Il est donc urgent de se mobiliser pour que le parlement vote une loi d'une tout autre orientation : garantissant les droits des salariés avec les premiers jalons d'une sécurisation de l'emploi et de la formation.**

L'expérience le montre, y compris dans ce qui sert de prétendus modèles : la mise en place de la « flexisécurité » dans ces pays s'est traduit par une hausse du taux de chômage de : 3 à 7,8 % au Danemark, 7,9 % en Finlande, 8,1 % en Suède soit une augmentation moyenne de 3 à 8 %

Il ne s'agit pas d'un accord « donnant donnant ». Selon la recette du pâté d'alouette : une alouette pour les salariés, un cheval pour le patronat, **c'est le Medef qui sort grand gagnant .**

**Il s'agit d'un Accord National Interprofessionnel dont la principale caractéristique est de rendre beaucoup plus faciles les licenciements et plus difficiles les recours des salariés et de leurs syndicats face aux licenciements.**

Mais s'y ajoute une dizaine d'attaques théoriques (contre la procédure, contre le contrat individuel), dangereuses ( le CDI intermittent, contre les prud'hommes, la mobilité interne..) ou mesquines (blocage des dommages et intérêts aux prud'hommes, prescription des heurs supplémentaires après 3 ans..)

Tout ce qu'il y a dans l'accord va contre les salariés et pour les employeurs.

**Quel est le contenu de cet accord ?**

### **1) Les CDD.(art 4 -11)**

Ce point était le point prétexte à signature (ou non) pour la CFDT.

Les CDD seront « sur cotisés ».

- 7 % pour les CDD < 1 mois.
- 5,5 % pour les CDD entre 1 et 3 mois.
- 4,5 % pour les CDD d'une durée inférieure à 3 mois et dit « d'usage ».

• Les CDD > 3mois, les contrats saisonniers, les « contrats conclus pour une tâche précise et temporaire », ne sont pas concernés par ces sur cotisations. Ils représentent pourtant 70 % des CDD !..

Ces sur-cotisations coûteraient 110 M€

Mais ! Les CDI conclus avec des jeunes de moins de 26 ans seront exonérés de cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois, 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Gain pour le patronat : 155M€

**Conclusion de l'opération : le patronat empochera 45M€ !**

Cette mesure favorise le recourt à l'intérim, qui n'est pas concerné par les sur cotisations. Le surcoût du contrat intérim (15%) serait alors inférieur au surcoût CDD.

La seule diminution de CDD liée à cet accord sera donc consécutive à une augmentation des contrats intérim pour le plus grand plaisir des patrons concernés.

### **2) Création de CDI intermittents dans 3 secteurs (art 22)**

Si le Medef à renoncé aux « contrats de projets » cet accord prévoit une expérimentation d'alternance entre périodes travaillées et périodes chômées (rétribution à l'année) dans les secteurs « chocolat » « formation » et « articles de sports » pour les entreprises de moins de 50 salariés. !

Cela signifie une alternance de CDD sans primes de précarité, les salaires étant lissées sur l'année.

C'est une brèche énorme ouverte pour normaliser la précarité des salariés. Après les 3 secteurs concernés, rien n'empêchera (hormis la lutte) d'étendre ces contrats à d'autres secteurs et aux entreprises de plus de 50 salariés.

**Que prétend la CFDT ? Q : L'accord signe la mort du CDI ? R : Faux.** Dans la continuité de l'accord Modernisation du marché du travail de 2008, cet accord incite à refaire du CDI la norme. Il cherche à lutter contre toutes les formes de précarité. Ainsi, la taxation des contrats courts ne s'applique pas quand le CDD devient un CDI. L'allègement de charge pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI, permet une plus grande incitation à l'utilisation de ce dernier.

**Les contrats courts abusifs vont coûter plus cher aux entreprises. Vrai.** En 2011, deux embauches sur trois étaient des CDD inférieurs à un mois. Pour pousser les employeurs à embaucher les salariés en contrats durables et pour pénaliser ceux qui abusent des contrats très courts, un employeur devra désormais payer 75 % de plus sur la cotisation assurance-chômage pour les CDD de moins d'un mois et 40 % de plus pour les CDD d'un à trois mois.

### **3) Accords dit de « maintien de l'emploi » ou de « compétitivité » (art 18).**

L'objectif officiel est de donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi.

Alors qu'aucuns droits nouveaux des salariés ne permet à ceux-ci d'intervenir dans les stratégies des entreprises, dans les choix d'investissements, ... tous choix qui ont des conséquences sur l'emploi. Cet accord donne le droit aux employeurs « de gérer » comme ils l'entendent, les conséquences de décisions qui ont conduit l'entreprise dans les difficultés avec du chômage partiel et la possibilité de modifier le temps de travail, les salaires et même l'emploi, et ce pour une durée de 2 ans (durée de l'accord de compétitivité emplois signé dans l'entreprise).

**L'accord s'impose aux contrats de travail, sans possibilité de refus des salariés sauf à être légalement licencié.**

En cas de refus en nombre, l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles résultant d'un licenciement collectif pour motif économique.

C'est l'amplification du projet de loi Sarkozy, publié au JO sous le nom de loi Warsmann du 22 mars 2012, qui prévoyait dans son article 40 :

*« Modulation du nombre d'heures travaillées sur courte période sans requalification du contrat de travail : la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail. »*

C'est un recul historique qui modifie le rapport entre la loi, la convention et le contrat de travail !.

**Que prétend la CFDT ? Q : L'accord encourage le chantage à l'emploi et permet des baisses généralisées des salaires : R : Faux.** Jusqu'à présent les accords compétitivité-emploi se faisaient de manière sauvage, parfois en exerçant un chantage sur les salariés. Avec l'accord sur la Sécurisation de l'emploi, ces accords seront encadrés. Cela ne pourra plus se faire qu'en graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert. Ces accords seront limités dans le temps (deux ans maximum). Les syndicats signataires devront représenter plus de 50 % des salariés. L'entreprise devra s'engager à maintenir tous les emplois pendant la période de l'accord. Quand elle ira mieux, les salariés devront percevoir le fruit de leurs efforts. Enfin, ces accords ne pourront en aucun cas déroger aux éléments d'ordre public, comme le Smic ou les 35 heures.

### **4) Mobilité interne imposée (art 15)**

Là aussi, une remise en cause sérieuse du droit du travail.

Le texte introduit la possibilité de « mise en œuvre de mesures collectives d'organisation...se traduisant par des changements de postes ou de lieux de travail au sein de la même entreprise » Cet article permet aux entreprises de restructurer sans plan social. Il ne définit pas les limites de « la mobilité géographique ». Par contre, il retire au salarié tout recours en cas de refus. Ce refus



entraînera donc un licenciement pour motif personnel au lieu d'un licenciement pour motif économique.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de restructurer sans plan social en imposant aux salariés la « mobilité géographique dans l'entreprise.

**Que prétend la CFDT ? Q : Les employeurs pourront à leur gré forcer les salariés à être mobiles. R : Faux.** Le texte prévoit qu'un accord collectif doit encadrer les conditions dans lesquelles des mobilités professionnelles ou géographiques peuvent être proposées au salarié par l'employeur, afin de gérer la bonne marche de l'entreprise. Cela ne pourra se faire que si aucun emploi n'est menacé. L'employeur sera tenu de maintenir salaire et qualification.

### **5) introduction de mesures dérogatoires pour faciliter les plans sociaux ! (art 20-23)**

C'est la possibilité de dérogation sur la procédure de licenciements économiques (+ de 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de + de 50 salariés) avec l'accord de syndicats (il n'en manquent pas ) recueillant plus de 50 % des voix.

L'employeur prévoit son plan de licenciement, en détermine le calendrier, les modalités dérogatoires et le soumet au CE avec une seule réunion. Ensuite il introduit une demande d'homologation au directeur du Travail (la Dirrecte), par dessus la tête des inspecteurs.

La Dirrecte a 21 jours pour répondre. Une non réponse est considérée comme accord (en réalité, faute de personnel, le contrôle sera rarement opérationnel) .

Ainsi, toutes les procédures de mise en œuvre des plans sociaux passent à la trappe :

- le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP.
- La liste des documents à produire
- les conditions et les délais de recours à l'expert
- l'ordre des licenciements
- Le contenu du plan de sauvegarde.
- L'intervention de l'inspections du travail
- le contrôle des juges.

Alors que monte l'exigence d'interdiction des licenciements boursiers, il devient possible avec l'accord de syndicats peu regardant de les rendre beaucoup plus facile.

Ainsi après avoir mixé pendant 2 ans les mesures de « maintien dans l'emploi » (3), la « mobilité interne » imposée (4), il sera possible de passer à la phase fermeture sans être astreint aux procédures qui aujourd'hui temporisent le « droit » de fermer les entreprises.

### **Que prétend la CFDT ? Q : L'accord facilite les licenciements économiques. R : Faux.**

L'accord ne modifie pas la définition du licenciement économique. Mieux, il prévoit des conditions plus protectrices d'élaboration des plans sociaux. Dorénavant, l'employeur aura deux possibilités : élaborer un plan social par la négociation avec les syndicats, sur la base d'un accord majoritaire (à 50 %) ; ou bien construire son projet seul et, après consultation du comité d'entreprise, demander une validation auprès de l'administration.

Cette homologation permet de vérifier que les droits des salariés sont bien respectés dans le plan social envisagé. Si ce n'est pas le cas, la procédure est bloquée et les salariés ne sont pas licenciés.

Il s'agit de passer d'une procédure de contrôle a posteriori par le juge (qui se réduit souvent à des dommages et intérêt dans des délais longs, sans empêcher la perte d'emploi), à une procédure de contrôle a priori par l'administration, afin d'éviter les licenciements abusifs.

### **6) Remise en cause de la place des procédures. (art 24-25-26)**

Sous prétexte de rationalisation, l'accord introduit des dispositions bottant en touche les juges des chambres sociales en écartant les motifs de forme.

Ainsi, il écarte comme motif d'invalidation d'un plan social les irrégularités de forme (non respect des procédures) qui ne doivent plus être assimilées à des irrégularités de fond.

Terminé le fait que, si un « contrat de travail » relève d'un accord entre deux parties

(employeur, employé), la rupture de ce contrat relève d'un acte unilatéral rendant la procédure indissociable du fond.

Le rôle des juges est limité par l'obligation d'une conciliation prud'homale avant jugement définissant une indemnité forfaitaire (en fonction de l'ancienneté) plafonnée à 14 mois de salaire et ayant autorité de la chose jugée en dernier ressort. Le délais de recourt devant les prud'hommes est réduit à 2 ans (actuellement 5 ans), le rattrapage possible des heures supplémentaires non payées est réduit à 3 ans

**Que prétend la CFDT ? Q : Si une lettre de licenciement présente un vice de forme, elle sera quand même valable. R : Faux.** La CFDT s'est vivement opposée à cette mesure que réclamait le patronat. Il voulait remettre en cause les jurisprudences qui considèrent la mauvaise rédaction de la lettre de licenciement comme une violation d'une règle de fond et pas seulement de procédure, ce qui rend le licenciement irrégulier. Aucun article de l'accord ne modifie l'état du droit sur ce sujet.

### **7) Temps partiel**

Le minimum de temps partiel est porté à 24 h par semaine **mais avec un lissage à l'année**. Donc des modulations de travail qui peuvent se révéler insupportables pour les salariés concernés. De plus l'accord introduit une régression sous couvert de renégociation sur l'existant.

#### **Cela concerne :**

- Le nombre et la durée des périodes d'interruption (au pluriel) alors que le code actuel prévoit une seule interruption au maximum de 2h par jour !
  - La répartition de la durée du travail dans la semaine qui était fixe.
  - Le délais de prévenance pour les modifications d'horaire
  - la rémunération des heures complémentaires
  - les modalités d'accès au temps plein...
- Aujourd'hui, 3,7 millions de salariés, essentiellement des femmes, sont concernées par les temps partiels subits et

donc par les risques encourus par cet accord.

**Que prétend la CFDT ? Q : Les temps partiels imposés seront mieux payés et mieux organisés. R : Vrai.** Le travail à temps partiel est une source de précarité pour de nombreux salariés, majoritairement des femmes, et la répartition des horaires et de la durée du travail est souvent imposée. Six travailleurs à temps partiel sur dix voudraient travailler plus. L'accord prévoit, au plus tard le 31 décembre 2013, une durée minimale de 24 heures par semaine et encadre strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts. De plus, les heures qui vont au-delà du temps de travail prévu dans le contrat, seront payées davantage dès la première heure (de 10 à 25 %). Les employeurs devront également mieux répartir le temps de travail des salariés pour permettre à ces derniers de s'organiser.

### **8) Un compte personnel de formation (art 5-6)**

La mesure de soit disant contrepartie de « compte de formation universel, individuel, et intégralement transférable » est un rideau de fumée. Ce compte de formation de 20h par an, dans la limite de 120h pour les salariés à plein temps n'apporte rien de nouveau par rapport au Droit Individuel de Formation existant (le DIF) permettant de cumuler 20 h par an sur 6 ans. (Quel avenir pour le DIF financé en partie par le patronat?)

Rideau de fumée également, la mesure, dans les entreprises de plus de 300 salariés appelée « mobilité volontaire sécurisée ». Un salarié de plus de 2 ans d'ancienneté pourra aller « découvrir un emploi dans une autre entreprise » (sic) en ayant l'assurance (?) de retrouver un emploi après. Cela se fera avec un avenant au contrat de travail pour une « suspension » de celui-ci. Si vous revenez, ce sera pour un emploi « similaire » ???

Si vous voulez anticiper votre retour, il faut l'accord des 2 parties

### **9) Un droit « de recharge » de l'assurance chômage. (art 3)**

Reporté à de futures négociations sauf pour

ce qui concerne le financement de l'assurance chômage pour laquelle le Medef entend ne pas mettre un sou de plus !

### **10) , Présence de représentants de salariés dans les Conseils d'Administration ou Conseil de Surveillance.(art 12-13)**

Avant que nombre d'entreprises ne soient privatisées par L. Jospin et son successeur Sarkozy, les entreprises nationalisées avaient 1/3 des administrateurs élus par le personnel (loi de démocratisation du secteur public et nationalisé 1983). Si cela a partiellement permis d'être mieux informés, **cela n'a strictement rien changé aux choix stratégiques de ces entreprises La preuve est qu'elles ont été privatisées contre l'avis de la majorité des syndicats**

- Il s'agit dans cet accord d'appliquer la mesure seulement aux entreprises de plus de 10.000 salariés (ou 5000 sur le territoire français) : 200 entreprises sont concernées. Les employeurs pourront imposer à ces administrateurs salariés la confidentialité sur les informations reçues ce qui revient à les bâillonner.. En contrepartie, les infos données aux IRP seront remplacés par « une base de données unique mise à jour régulièrement ».
- En définitive, beaucoup de vent pour cette mesure et sans doute, beaucoup de confusion et de recul dans les informations.

### **Que prétend la CFDT ? Q :Les représentants des salariés vont siéger dans les conseils d'administration des entreprises. R :Vrai.**

Afin de permettre que les salariés aient leur mot à dire sur la stratégie de leur entreprise, ces derniers participeront désormais à l'organe de l'entreprise qui définit cette politique, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde. Le patronat n'avait jamais cédé sur cette revendication de longue date des organisations syndicales.

### **11) La complémentaire santé pour tous ? (art 1-2-10)**

Plus qu'un effet d'annonce bidon, une attaque en règle contre la sécurité sociale et

les mutuelles pour le plus grands bien des assurances privées.

Il s'agit d'une assurance qui couvrirait 4 millions de personnes qui n'en ont pas et qui couturerait 4Md€.

En réalité cette assurance serait payée 50/50par les employeurs et les salariés.

Le choix des organismes assureurs sera laissé aux entreprises. Cette assurance n'est en fait qu'une couverture minimum des frais de santé : 100 % de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie, 125 % de la base de remboursement des prothèses dentaires (si elles sont remboursées à 10 % elles le seront à 12,5%) et 100€ pour les lunettes. C'est donc au mieux autant voir moins que ne le font les mutuelles aujourd'hui. En réalité, cette proposition est une attaque ciblée en vue de la grande réforme du financement de la sécurité sociale. Cet accord renforce le rôle des assurances complémentaires privées dans la prise en charge des malades.

Il est clair que loin de servir à retrouver le chemin du plein emploi, cet accord signé entre des syndicats « minoritaires » et le Medef répond surtout aux vœux de ce dernier : pouvoir licencier sans contrainte. Loin de préparer l'emploi de demain, le renforcement de la précarité et des difficultés pour les salariés va assécher la demande et créer les conditions de plus de chômage.

Rien n'est joué. Il est possible d'imposer que d'autres mesures soient prises par le législateur.

### **Que prétend la CFDT ? Q:Tous les salariés auront droit à une complémentaire santé**

**R :Vrai. C'est l'une des mesures phares obtenues par la CFDT. Aujourd'hui, presque 4 millions de salariés ne bénéficient pas d'une complémentaire-santé collective. Pour pallier ce manque, toutes les branches professionnelles devront obligatoirement ouvrir des négociations au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2013. À défaut d'accord, les entreprises devront elles-mêmes négocier un dispositif pour leurs salariés, ou leur proposer une complémentaire-santé prise en charge à 50 % par l'employeur, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

## Communiqué du Syndicat des Avocats de France : "Le MEDEF revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises !"

lundi 14 janvier 2013

Ce n'est pas de sécurisation de l'emploi dont il est question à chaque ligne du projet d'accord national interprofessionnel élaboré par le MEDEF.

La sécurisation n'y est conçue qu'au profit des entreprises, pour se prémunir de toute obligation de transparence et de justification, et se constituer une véritable immunité judiciaire.

La revendication n'est pas neuve ; elle a déjà servi de fil rouge à l'ensemble des positions patronales des 15 dernières années et a connu déjà plusieurs succès, avec le mécanisme de la rupture conventionnelle obtenue des partenaires sociaux puis du législateur en 2008, ou la pratique des plans de départs volontaires qui se répand elle aussi sans aucun contrôle judiciaire possible.

Mais le MEDEF n'entend pas s'en contenter, et réclame désormais le droit :

- de museler les représentants du personnel en leur imposant la confidentialité sur les informations qu'ils reçoivent, et des délais préfix pour entendre leur expert et rendre leur avis ;
- de subordonner le maintien du CDI à la réalisation d'un projet, transformant ainsi le CDI en CDD ;
- de licencier sans avoir à justifier d'un motif économique le salarié qui aura refusé une modification de son poste ou

➤ de licencier sans contrôle les salariés refusant les modifications de leur rémunération ou de leur temps de travail issues des accords dits « de maintien dans l'emploi », en se libérant à aussi de toutes les règles propres au licenciement pour motif économique ;

➤ lorsque l'obligation de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi n'aura pu être contournée, de s'affranchir par accord collectif de toutes les règles encadrant sa présentation, ou de se prémunir de tout contrôle judiciaire sur ce plan par le jeu d'une homologation de l'administration du travail pouvant être simplement implicite ;

➤ de se prémunir de toute contestation quant à la validité ou la justification de leurs décisions, en tous domaines, en cas de violation des règles de procédure et de formalisme édictées par le code du travail pour encadrer le pouvoir de décision des employeurs (Exit la requalification de nombre de CDD pour absence de motif, exit la requalification des temps partiels pour absence de fixation de l'horaire, exit la nullité des licenciements économiques pour défaut de plan social, exit les garanties procédurales conventionnelles spécifiques, etc...) ;

➤ de compenser a posteriori l'indigence de la motivation des lettres de licenciement ; - de plafonner le risque



- financier des litiges par une barémisation des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- d'échapper encore et enfin à tout contrôle judiciaire et risque de sanction par des délais de prescription exceptionnellement brefs.

Il ne s'agit là que d'une brève synthèse des réformes réclamées par le MEDEF pour aboutir à une destruction majeure du droit des salariés au respect de leur contrat de travail et de leur droit à l'emploi, quitte à bafouer ouvertement les principes fondamentaux de la réparation intégrale des préjudices et de l'obligation de motivation des licenciements... Rien n'arrête le MEDEF dans ses prétentions à remettre en cause 40 ans d'évolutions législatives et surtout jurisprudentielles, résultat de combats judiciaires auxquels les avocats du SAF ont largement contribué, en s'assurant qu'à l'avenir les Juges seront bien empêchés de venir rétablir les droits des salariés.

En guise de contreparties, le MEDEF ne propose aux syndicats que des mesures qui ont en réalité l'objectif de créer un véritable statut de la précarité, pour mieux développer ce marché du travail précaire qui désespère tant les salariés.

La véritable sécurité pour le salarié, c'est celle de conserver son emploi, ou d'en retrouver un, pérenne et digne, dans des délais très brefs, et non celle consistant à obtenir des droits sociaux maintenus en cas de perte d'emploi en contrepartie de la possibilité de perdre plus facilement celui-ci. Il paraît illusoire d'obtenir des

droits nouveaux potentiels pour les salariés les plus précaires si cela se fait en contrepartie d'une précarisation générale de l'ensemble des salariés.

Quant au prétendu contrôle par la négociation collective dans les entreprises, il se limite, en l'état actuel de la représentation des salariés et du rapport de force dans la majorité des entreprises, à un vœu que l'on peut partager mais qui ne sera d'aucune efficacité immédiate et ne bénéficiera pas d'une contribution loyale des entreprises au dialogue social dès lors que les employeurs se sauront à l'abri de tout contrôle effectif de leurs agissements. Le MEDEF qui pourfendait l'autorisation administrative de licenciement, dont il a obtenu la suppression en 1986, préconise désormais l'homologation des PSE par l'administration du travail, pour mieux mépriser les intérêts des salariés et le rôle des représentants du personnel, ce qui ne peut qu'alarmer lorsque l'on sait le peu de moyens dont dispose l'administration du travail, et les statistiques relatives à l'homologation des ruptures conventionnelles.

*C'est dire s'il est temps de s'indigner et de résister. Les avocats du SAF ne peuvent que dénoncer avec force les desseins d'un patronat qui se revendique tout-puissant et seul Juge dans son Etat. De telles perspectives de réforme doivent être très fermement bannies. Les entreprises sont des sujets de droit qui ne peuvent prétendre échapper à la démocratie du contrôle judiciaire et à l'exigence de la transparence.*



## REACTIONS

### CGT : Une grave régression des droits sociaux

Communiqué du Bureau confédéral de la CGT

Le Bureau confédéral de la CGT confirme l'avis négatif de la délégation CGT sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui modifierait profondément le Code du Travail.

Ce texte marque une grave régression des droits sociaux des salariés et va a contrario des objectifs fixés par la « Grande Conférence sociale » et celle de la « lutte contre la pauvreté ». Il contient de multiples dispositions pour faciliter les licenciements et accentuer la flexibilité.

Le chantage à l'emploi est généralisé par des accords permettant la baisse des salaires et l'augmentation du temps de travail, ce sont les accords de « compétitivité/emploi » voulus par Nicolas SARKOZY.

La thèse du MEDEF est le principal fil conducteur de cet accord : « les licenciements d'aujourd'hui feront les emplois de demain ».

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire et le Gouvernement, issus des élections de mai 2012, entérinent dans la loi les reculs sociaux dictés par le MEDEF.

Le Gouvernement, qui se dit attaché au Dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats potentiellement signataires.

La CGT attend du gouvernement un projet de loi d'une toute autre nature, qui protège les salariés contre les licenciements et la précarité.

La CGT va amplifier sa campagne d'information par l'édition d'un journal tiré à deux millions d'exemplaires à destination des salariés pour favoriser leur mobilisation dans les semaines à venir.

Montreuil, le 14 janvier 2013

### FO : DÉCISION DU BUREAU CONFÉDÉRAL DE FORCE OUVRIÈRE

A l'unanimité le Bureau Confédéral de Force Ouvrière décide de ne pas signer l'accord interprofessionnel portant sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

Alors que l'emploi et la lutte contre le chômage doit être la priorité n°1, Force Ouvrière souligne que cela doit prioritairement passer par une politique économique ambitieuse, source de croissance économique par la consommation, l'investissement public et privé, la stratégie industrielle.

Au nom du principe dangereux selon lequel il faut d'abord pouvoir licencier pour pouvoir embaucher, ce projet d'accord est profondément déséquilibré.

Le projet d'accord inscrit le social comme variable d'ajustement d'une politique économique de rigueur tant au plan national qu'euro-péen.

Pour le Bureau Confédéral ce projet se caractérise par: «la flexibilité, c'est maintenant, la sécurisation de l'emploi pour demain, peut-être».

Nombre de dispositifs annoncés comme positifs pour les salariés sont partiels, aléatoires, d'application tardive ou pouvant déjà être contournés dans le cadre de ce projet.

Par contre en terme de flexibilité (accords dits de maintien de l'emploi avec la baisse des salaires – nouvelles procédures pour les PSE – mobilité interne forcée – CDI intérimaire – CDI intermittent...), le projet d'accord constitue une remise en cause importante des droits des salariés. Il en est de même pour la sécurisation judiciaire des employeurs au détriment des salariés.

Force Ouvrière décide d'informer largement les salariés du contenu de ce projet et entend intervenir auprès du Gouvernement et du Parlement pour faire valoir ses positions.

Le dossier n'est pas clos.

## USS : Une régression sociale historique

L'Union syndicale Solidaires juge inacceptable le texte sur lequel vienne de tomber d'accord le patronat et des organisations syndicales.

Cet accord institutionnalise davantage la précarité par la généralisation des contrats de projets et les contrats à durée indéterminée intermittents.

- instaure une super-flexibilité par de nouvelles mesures de mobilité, la généralisation de l'accord compétitivité/emploi, et de nouvelles modalités pour les PSE, en se dégageant systématiquement des obligations légales et conventionnelles du licenciement économique.

- spolie les salariés-es par une barémisation plafonnée en cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse.- réduit les délais de recours des syndicats en matière de licenciements économiques collectifs et de contestation aux prud'hommes.

La logique patronale est claire : renforcer la flexibilité de la force de travail, poursuivre la destruction du code du travail et la hiérarchie des normes.

Il n'y a pas de sécurisation de l'emploi mais sécurisation des droits, déjà exorbitants, des patrons. L'union syndicale Solidaires s'emploiera à construire les mobilisations nécessaires pour rejeter cette régression sociale historique.

Paris, 11 janvier 2013

## FSU :Le droit du travail en jeu...

La négociation entre les syndicats et les organisations patronales visant « à une meilleure sécurisation de l'emploi » ou dites réforme du marché du travail vient de se terminer. Elle était présentée en ayant pour objectif une plus grande flexibilité pour les employeurs avec en échange de nouveaux droits protecteurs pour les salariés. Dans les faits, le MEDEF a tout au long de la négociation continué à peser pour pouvoir licencier sans motif, tout en exigeant toujours plus des salariés.

Dans une situation économique en quasi récession, avec un chômage record et une augmentation prévue du chômage très forte dans les premiers mois de l'année 2013, l'insatisfaction liée à cet accord traduit le fait que l'intransigeance patronale est totalement inadaptée pour répondre à la crise économique et sociale.

La flexibilité et la souplesse réclamées par le MEDEF existent malheureusement déjà et sont largement mises en application, avec un résultat sur le taux de chômage que l'on connaît ! Par exemple, en 2010, sur la base des données recueillies par l'ACOSS, sur 19 millions d'embauches, 12 millions ont été des recrutements en CDD de moins d'un mois, 4 millions des CDD de plus d'un mois et 3 millions en CDI. L'intérim est largement utilisé comme période d'essai, variable d'ajustement des effectifs et les ruptures conventionnelles ont explosé.

L'accord conclu hier n'est pas satisfaisant. Le droit du travail dans de nombreux aspects protecteurs était tout simplement en jeu.

Avec 5 millions de chômeurs dans le pays, il faut au contraire encore plus de protection contre les licenciements « sans cause réelle ou sérieuse » ou/et « abusifs ».

Il est désormais nécessaire de travailler à la construction de propositions convergentes, unitaires, répondant à la situation dramatique du travail que nous vivons.

La FSU est prête à y contribuer.

Les Lilas, le 12 janvier 2013

## Quelques propositions pour l'emploi

### Sur la précarité : CDD et temps partiels

- x Mettre en place un plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire.
- x Pénalisation effective de tous les contrats précaires (temps partiels imposés inclus)
- x Plafond maximum de recourt à l'emploi précaire CDD et intérim : 5 % maximum
- x Statut de transition garantissant l'accès à l'emploi stable et un revenu décent.

### Articulation GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

#### De nouveaux droits pour les salariés.

- x Concerne toutes les entreprises
- x Accès des DP et CE à toutes les informations
- x Négociations sur l'objectif d'égalité hommes-femmes.
- x Négociation tous les ans sur la stratégie de l'entreprise et les effets prévisibles sur l'emploi.
- x Possibilité de propositions alternatives même en amont des crises.
- x Droit de veto, obligation d'examiner les propositions alternatives en cas de menaces sur l'emploi.
- x Saisine d'un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation par les salariés et leurs syndicats.
- x Création d'une instance du type Prud'hommes pour arbitrer notamment sur propositions alternatives
- x Dispositifs de formation, de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) de bilan de compétence.

### Conférences annuelles régionales et nationales de l'emploi.

- x Composées de salariés et syndicats jeunes, syndicats patronaux,, chômeurs,
- x institutions financières, d' experts économiques et juridiques, pouvoirs publics...
- x Objectifs régionaux et nationaux chiffrés sur 5 ans pour répondre aux besoins des populations et des régions.
- x A partir des propositions et de l'inventaire national des besoins, la conférence nationale détermine les objectifs nationaux : promotion de l'emploi et de la formation, promotion des filières industrielles et de services avec des moyens nationaux.

### Nécessité d'une loi contre toute forme de licenciements

- x Redéfinition du licenciement pour motif économique (difficultés insurmontables, mutations économiques, cessation d'activité réelle, réorganisation).
  - x Consolidation des pouvoirs de contre propositions (obligation d'examen)
  - x Priorité à la diminution du coût en capital de l'entreprise (intérêts financiers, dividendes...)
  - x Si suppressions inéluctables, congé de reclassement de 18 mois avec maintien du salaire, formation.
- La Sécurité d'Emploi et de Formation (SEF) avec création d'un service public de SEF
- x CDI norme obligatoirement
  - x Amélioration substantielle de l'indemnité chômage