



## 3 mai journée de formation des élus sur sécurité emploi formation avec le CIDEFE

### Sommaire

- ✓ Extrait de l'introduction d'A. Chassaigne à la journée CIDEFE du 3 mai ..... page 2-3
- ✓ Relever le défi du contrat de travail unique..... page 4-5
- ✓ Quel contrat unique ..... page 6-7
- ✓ Proposition de loi ... 4<sup>ème</sup> principe ..... page 8-9-10

**Journée de réflexion organisée par le CIDEFE  
Le 3 mai 2007  
sur la sécurisation d'emploi ou de formation**

**Extraits de l'introduction d'André CHASSAIGNE, président de l'ANECR**

**J**e remercie tout d'abord le CIDEFE et la revue " Économie&Politique " d'avoir organisé cette journée de réflexion autour d'une proposition majeure, popularisée depuis une dizaine d'années dans le camp progressiste, à la fois syndical et politique. **Cette proposition c'est, quelle que soit la façon dont on la désigne, la mise en place dans notre pays d'une sécurité d'emploi ou de formation.**

Cette idée ... correspond à la poursuite d'avancées séculaires - je dirais même millénaires - visant à assurer à chaque travailleur les moyens de vivre dignement.

.... La gauche, quand elle ne se donne pas comme but de changer la société échoue à tous les coups : c'est la leçon que nous donne l'histoire non seulement depuis mai 1981 mais aussi depuis près de deux cents ans.....

Nicolas Sarkozy, glose à n'en plus finir sur la fameuse " valeur-travail ", ceci afin de mieux justifier les reculs qu'il projette. On ne peut bien sûr que souscrire à l'idée que le travail contribue à insérer l'individu dans la société. Mais il faut dans le même temps réaffirmer une exigence à laquelle tournent le dos nos sociétés capitalistes : " la dignité du travailleur ".

Car toutes les situations de travail ne se valent pas : le simple fait d'accéder à un emploi n'assure pas mécaniquement une vie digne, loin s'en faut. Encore faut-il que le travail lui-même soit digne, c'est-à-dire convenable, décent, humain... Le travail, s'il n'est pas accompagné de conditions d'emploi protectrices,

peut être tout à fait destructeur, même dans nos sociétés développées.

Les expressions que je vais maintenant employer... caractérisent pourtant encore majoritairement les situations de travail : " exploitation " quand la moitié des travailleurs de ce pays, dont une large majorité de salariés, gagnent moins de 1500 euros par mois ; " aliénation " quand, de l'avis de tous, la pénibilité, la souffrance au travail, ont augmenté de manière exponentielle ces dernières années, avec des cadences redoublées, dans l'industrie comme ailleurs.

..., nous revendiquons le droit à un travail digne pour tous.

C'est le défi qui est aujourd'hui posé à tous les progressistes, et tout particulièrement aux élus communistes. Des élus qui vivent dans leur rapport quotidien avec la population cette réalité de personnes sans emploi ou en emploi précaire, baladées de petits boulots et stages bidons, de contrats aidés en CDD à mission d'intérim, de période indemnisée au passage au RMI...

**Ces exigences, la proposition avancée de sécurisation de l'emploi ou de la formation y répond pleinement.**

Elle s'insère dans un progrès humain qui grâce à l'action d'hommes et de femmes de toutes les époques a permis que des dispositifs solidaires viennent contrebalancer les effets néfastes du capitalisme, même si ce progrès, s'il est mené jusqu'au bout, implique un dépassement du système économique actuel.



Dans notre pays, ce progrès humain a connu une accélération exceptionnelle après le second conflit mondial avec la mise sur pied d'un régime de sécurité sociale sans lequel, à n'en pas douter, notre société aurait replongé dans les déséquilibres de l'avant-guerre. Les ordonnances prises à la Libération, et qui ont donc plus de 60 ans, sont encore des pôles de résistance face aux assauts du libéralisme économique...

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 4 octobre 1945, ... la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 en son article 22 soulignent un aspect essentiel de la sécurité sociale voulue par nos prédécesseurs mais souvent oublié par nos contemporains, à savoir que ce régime dans son esprit ne se limite pas aux risques de santé et aux situations de vieillesse. Il a, au contraire, une visée extrêmement large, qui est de satisfaire dans leur globalité les droits économiques et sociaux de l'être humain face aux aléas de l'instabilité économique dans laquelle nous nous trouvons. Or un de ces aléas est, à n'en point douter, la situation de l'emploi.

La proposition de " sécurité emploi formation " vient précisément compléter le dispositif existant. Si elle est mise en oeuvre, elle constitue en quelque sorte un " acte II de la sécurité sociale ".

... Il faut dépasser la vision réparatrice de l'indemnisation du chômage pour aller vers une pérennité du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi et responsabiliser les entreprises pour assurer le reclassement des salariés. L'objectif est bien de réunifier les droits des salariés quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi et non de les mettre en concurrence comme le souhaitent les libéraux.

**C'est donc une proposition précise que nous portons et que les députés et sénateurs progressistes du futur Parlement devront mettre en forme pour la soumettre ensuite à l'examen de leurs chambres res-**

**pectives. Car si nos parlementaires ne portent pas cette idée, il y a fort à parier que personne ne le fera à leur place.**

...Quand Nicolas Sarkozy, parle de " sécuriser les parcours professionnels " il souhaite d'une part exonérer les patrons de la justification du licenciement s'ils paient une taxe et d'autre part interdire qu'un chômeur puisse refuser plus de deux offres d'emploi sous peine de suspension de ses allocations chômage.

... une donnée essentielle de nos sociétés, la lutte des classes voit s'affronter avec leurs intérêts divergents, d'une part le salariat, de l'autre le patronat. Seule cette grille de lecture permet de rendre compte que les entreprises, du fait d'une économie de plus en plus financiarisée, sont majoritairement à l'origine des licenciements de par leur choix de production et non par la faute des salariés.

Il apparaît logique, dans ce cas, que l'entreprise assure les possibilités de reclassement de leurs employés. Certes, toutes les entreprises n'ont pas les capacités de garantir le dispositif que nous proposons. Mais, pour peu que l'on mette sur pied un fond mutualisé à une échelle à définir, le nouveau statut du salarié peut tout à fait être mis en oeuvre, les firmes affichant des bénéfices mirobolants contribuant à soutenir les autres.

Je finirai simplement en citant Jean Jaurès :  
*" C'est à la réalisation de l'humanité que travaillent les communistes. L'humanité n'existe point encore ou elle existe à peine. A l'intérieur de chaque nation, elle est compromise et comme brisée, par l'antagonisme de classes, par l'inévitable lutte de l'oligarchie capitaliste et du prolétariat. Seul le communisme résoudra cette antagonisme et fera de chaque nation enfin réconciliée avec elle-même une parcelle d'humanité ".*

**Eh bien, je vous le dis aujourd'hui : c'est cette humanité là que notre proposition contribue à construire !!**

**SARKOSY VA TRES VITE CONCRETISER SES INTENTIONS**

Volonté de s'attaquer rapidement aux fondements du code du travail, volonté d'intégrer les syndicats, volonté de conforter l'image acquise lors des présidentielles pour la campagne des législatives, Sarkozy va très vite, dès septembre, lancer les quatre conférences sur le travail.

- 1) Égalité salariale hommes-femmes.
- 2) Mise en oeuvre de la flexsécurité avec l'adoption du contrat unique, le nouveau service de l'emploi (fusion ANPE-Unedic), la hausse des indemnités de chômage avec une plus grande facilité de licenciement.
- 3) Lutte contre le stress au travail (sans doute avec le travailler plus...?)
- 4) La démocratie sociale avec la liberté de présentation de candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, la négociation obligatoire des partenaires sociaux pendant quelques mois avant que le législateur ne reprenne la main en cas d'échec, le vote (majoritaire) obligatoire à bulletin secret au bout de 8 jours en cas de conflit...

**La lettre du Rapse va s'efforcer d'apporter des éléments à ses lecteurs pour mieux comprendre ce qui est en jeu!**

Yves DIMICOLI

**RELEVER LE DÉFI DU CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE**

Nicolas Sarkozy, dans sa campagne pour l'élection présidentielle, avait fait cette promesse : « Pour les futures embauches, nous créerons un contrat de travail unique, plus souple pour les entreprises pour qu'elles soient incitées à embaucher, plus sécurisant pour les salariés, car il sera à durée indéterminée ».

Déjà en 2004, lorsqu'il était ministre de l'Économie et des Finances de J.P. Raffarin, il avait commandé à Michel Camdessus, ancien gouverneur du FMI, un rapport intitulé « *vers une nouvelle croissance pour la France* » qui visait à instituer en lieu et place du CDI et du CDD, un « contrat de travail unique » (CTU). Le niveau des droits à une protection et une indemnisation en cas de licenciement y était conçu comme progressif dans le temps, en fonction de l'ancienneté du contrat de travail.

Un tel dispositif, assure-t-on, permettrait de concilier flexibilité requise par les exigences de rentabilité financière des entreprises avec les technologies informationnelles et sécurité des salariés. Cette « flexicurité », sensée copier le modèle scandinave, devrait permettre de lutter contre la dualisation du marché du travail (une personne sur cinq en âge de travailler ne béné-

ficie pas de CDI).

D'un autre côté, ajoute-t-on, la liberté de licencier dont ce nouveau CDI serait assorti inciterait les employeurs à créer plus d'emplois, la législation actuelle des licenciements en France étant considérée comme le principal frein à l'embauche.

En réalité, le CTU tel que proposé par la droite, rapprocherait le CDI du CNE. Les droits de protection contre les licenciements, sensés progresser avec le temps, seraient nuls ou extrêmement faibles les premières années, tandis que le contrat pourrait être systématiquement rompu à ce moment.

Ce nouveau CDI introduirait en quelque sorte la précarité du CDD dans le CDI et tendrait à rendre caduque la législation sur les licenciements : pas de contestation possible du motif de licenciement ; pas de consultation des représentants du personnel ; pas de plan social ni d'obligation de reclassement pour les employeurs.

Au total, les entreprises seraient dédouanées de toute responsabilité sociale vis-à-vis de l'emploi et de la formation, comme vis-à-vis des bassins et territoires concernés.



Or, l'expérience l'a bien montré, plus on a progressé dans cette désresponsabilisation, plus le chômage s'est accru, plus la création d'emplois s'est atrophiée et plus la croissance financière des capitaux s'est déployée. Simultanément, l'effort des entreprises en matière de formation et de recherche-développement reculait. Cela les a encouragées, en effet, à utiliser les potentiels de productivité des technologies informationnelles, non pour réduire le temps de travail et accroître le temps passé par chaque salarié en formation qualifiante, mais pour réduire l'emploi, maintenant sous pression la part des salaires dans les richesses produites.

Les profits faciles ainsi réalisés ont été utilisés de plus en plus à faire des placements financiers. C'est cela qui a fini par briser les ressorts de la croissance en France incitant alors les groupes à chercher la croissance nécessaire à leur activité aux Etats-Unis et dans les pays émergents (Chine..).

Il s'agit de relever le défi lancé par Sarkozy et la droite sur le « contrat unique » avec des contre-propositions jusqu'au Parlement, à l'appui des luttes des salariés. Cela souligne d'ailleurs l'importance d'un groupe de députés communistes à l'Assemblée Nationale pour être en prise, dès le mois de septembre prochain, sur les quatre sommets sociaux prévus à cet effet par le Président de la République.

Un principe novateur à faire prévaloir, dans une proposition de loi de sécurisation de l'emploi et de la formation, consisterait à ce que soient établis des droits nouveaux à des activités professionnelles sécurisées, avec un accroissement graduel de la durée de formation continue bien rémunérée et de droits progressivement améliorés par des contrats maintenus dans l'entreprise ou en passant d'une entreprise à une autre, d'un emploi à un autre, à une formation puis au retour à l'emploi. Ces droits devraient être attachés à chaque personne et transférable d'une entreprise à une autre.

Sur la base de ce principe, il s'agirait que le CDI redevienne la norme obligatoire, les autres contrats de travail devant être graduellement transformés en CDI, sous réserve d'exceptions

limitées. Cela implique la suppression du CNE, comme celle du contrat « senior ». Des mesures spécifiques devraient être exigées pour favoriser les conversions nécessaires, comme, par exemple, la fixation d'un pourcentage annuel de conversions obligatoires de CDD en CDI, ainsi que des pénalisations anti-précarité.

En outre, il s'agirait de renforcer le CDI. Au lieu de la suppression ou de l'atténuation des protections du salarié les premières années, celle-ci devraient être considérablement étendues dès le début. Le CDI devrait être lui-même inséré dans un processus de sécurisation par l'affiliation automatique de chaque résident, dès la fin de l'obligation scolaire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation.

Ce service public soutiendrait aussi le développement d'un statut de sécurisation et de promotion des travailleurs qui impliquerait dans l'immédiat :

D'importantes avancées de la sécurisation des parcours professionnels incluant des rotations entre emploi et formation ;

Un droit à formation continue rémunérée accru année après année ;

Des pouvoirs de propositions alternatives aux décisions de gestion des employeurs, individuels et par les comités d'entreprise ou les délégués du personnel ;

Un droit de saisine individuelle et collective d'un Fonds national et de Fonds régionaux de prise en charge des intérêts (bonifications) des crédits bancaires aux entreprises pour financer leurs investissements. Plus ceux-ci programmeraient d'emplois et de formations et plus importante serait la bonification ;

Des droits et des pouvoirs directs et délégués dans une gestion prévisionnelle démocratisée des emplois et des compétences, contre les licenciements et pour de bons reclassements.

Des droits de participation personnelle et par l'intermédiaire de représentants à des Conférences annuelles régionales et nationale sur l'emploi et la formation décidant d'objectifs annuels d'emplois et de formations.

Sylvian Chicote

## QUEL CONTRAT UNIQUE ?

**L**e contrat unique constitue, après la détaxation des heures supplémentaires, le second engagement de Sarkozy en ce qui concerne le droit du travail. Le moins que l'on puisse dire c'est que le contenu de ce contrat est resté flou dans les interventions du candidat qui s'est contenté d'évoquer un contrat à droits progressifs en fonction de l'ancienneté. On peut en savoir davantage en se rendant sur le site de l'UMP mais en fait ça reste assez maigre, **sauf en ce qui concerne la suppression de l'obligation de reclassement à la suite de licenciements économiques qui semble le but véritable.**

Le projet s'appuie sur le rapport « Cahuc-Kramatz », remis en 2004 à Sarkozy, et trois de ses « constats »

✓ inégalités liées à l'utilisation excessive des contrats à durée déterminée : constat pertinent, la réglementation actuelle de la protection de l'emploi freine la création de l'emploi parce que trop difficile de licencier : ce n'est pas un constat, c'est une invention, en effet 800 000 travailleurs sont licenciés chaque année. Les patrons n'hésitent pas à licencier, les salariés subissent toutes sortes de pressions sur leurs droits de crainte du licenciement.

✓ le coût des licenciements est excessif pour l'économie. C'est encore faux. Le coût légal est ridiculement bas avec une indemnité de 1/10ème du salaire mensuel par année d'ancienneté soit 1 mois de salaire pour 10 ans. Cette indemnité est le double dans de nombreuses conventions collectives. Le coût en cas de contentieux est aussi en moyenne très faible : moins d'un contentieux aboutit pour 20 licenciements et avec des condamnations à trois mois de salaire en moyenne. Reste le coût lié à des luttes.

Pistes de solutions annoncées par l'UMP et hypothèses :

**1. Suppression des CDD ?** Le contrat unique serait un CDI est-il écrit, on sous entend alors qu'il n'y aurait plus de CDD. C'est évidemment

faux. Ils ne supprimeront pas les contrats d'intérim qui sont la première source de CDD. Ils garderont aussi la possibilité de recruter en CDD tous les contrats aidés qui est la seconde source de CDD. Ont-ils l'intention d'interdire les CDD de remplacement pendant les congés payés et maladie ? ce serait surprenant et d'ailleurs pas toujours opportun. Ont-ils l'intention de supprimer les CDD pour surcroît de travail ? ce serait tout aussi surprenant et en outre peu opérationnel puisque la plupart des secteurs ont recours aux officines d'intérim pour les surcroîts.

**2. Les procédures et motifs de licenciements** seraient garantis. Cela est contradictoire avec le maintien du CNE dont le fondement est la suppression des procédures et motifs de licenciement pendant les deux premières années. Il est beaucoup plus à craindre que le futur gouvernement attendra le résultat des procédures judiciaires en cours relatives au CNE avant de le généraliser soit dans la forme actuelle soit avec une réduction de la période « d'essai » de deux ans. On aurait alors la généralisation d'un contrat, non pas à droits progressifs, mais à droits supprimés pendant une première période

**3. Coût des licenciements.** Augmentation des indemnités pendant les 18 premiers mois écrivent-ils (sachant qu'actuellement l'indemnité est égale à zéro pendant cette période ?!) Pour le reste comment diminuer les coûts : impossible de diminuer les indemnités prévues par les conventions collectives ; impossible aussi, sauf à remettre en cause les principes du droit, de plafonner les dommages intérêts prononcés par les tribunaux ; impossible encore, sauf à interdire l'action syndicale et le droit de grève, de diminuer les coûts liés aux luttes collectives contre les licenciements. Reste la possibilité de la séparation « à l'amiable » voulue par le Medef tout en accédant aux allocations de chômage, solution ouvrant la porte à tous les abus que le Président prétend combattre.



#### 4. Suppression de l'obligation de reclassement en cas de licenciement économique.

C'est finalement le seul point du projet qui soit très clair. Mise en oeuvre de la flexsécurité chère au Medef. Les relatives obligations de reclassement existantes seraient purement supprimées et remplacées par une éventuelle augmentation des indemnités légales et par une contribution de solidarité versée par l'entreprise au service public de l'emploi qui utilisera cet argent pour le consacrer au reclassement des salariés.

Quel serait le niveau des indemnités de licenciement légales ? Silence. Au cas, hypothétique, de doublement, on atteindrait le niveau déjà prévu par les principales conventions collectives.

#### 5. En ce qui concerne les droits des chômeurs suite à licenciement économique (ce

qui ne représente que 15% de la totalité des licenciements), on a entendu, pendant la campagne, le candidat Sarkozy parler de 90 % du salaire (comme Royal). Le but est de faciliter les opérations de restructuration, d'abandon de production, de délocalisation comprenant des licenciements. Les 90 % étant la carotte avec laquelle ils comptent freiner les luttes des travailleurs et des populations des territoires. Ce système des 90 % fut déjà utilisé dans les années 70 pour faciliter, avec succès, les grandes opérations de destruction des usines et des emplois industriels (effets pervers supplémentaires : il y avait à l'époque un contrôle public sur la qualification des licenciements, le même système sans contrôle conduirait à des fraudes et à un coût massif avec des démissions et des licenciements individuels habillés en licenciement économique).

Ce projet est très mauvais. Loin de s'inscrire dans un projet de sécurisation de l'emploi il déresponsabilise complètement les grandes entreprises, plus encore qu'aujourd'hui il fait supporter à la collectivité les conséquences des choix de gestion des actionnaires.

Ainsi pour résumer, le contrat unique pourrait s'avérer comme un dispositif de régression sociale. :

✓ Il ne diminuerait en rien l'emploi précaire puisque la plupart des motifs de recours aux CDD, sinon la totalité, seraient maintenus (il est même question, à la demande du Medef, d'y ajouter « le contrat de projet »)

✓ Il garderait intacte la précarité propre au contrat de travail en maintenant toutes les facilités du licenciement individuel et porterait en plus le danger d'une généralisation de la précarité supplémentaire du CNE

Derrière ce contrat apparaît l'objectif réel : faciliter les licenciements économiques opérés par les grandes entreprises et en diminuer le coût. On est très loin des images de campagne de défense des usines, du travail, des ouvriers .....

Les candidats communistes aux législatives alignent tout autre chose avec la proposition de loi de sécurisation de l'emploi ou de la formation qui comporte en ce qui concerne le développement et la sécurité de l'emploi et des contrats :

✓ plafonnement à 5 % du nombre d'intérim et autres CDD pour les PME les grandes entreprises ayant les moyens de s'assurer un volant de salariés pour faire face aux surcharges de travail ponctuelles, et une conversion progressive des emplois précaires en emplois stables

✓ comités d'entreprise associés à une vraie gestion prévisionnelle des emplois

✓ développement de l'emploi et de la formation avec des investissements générés par des crédits aux taux abaissés et bonifiés.

✓ licenciements économiques limités aux situations de stricte nécessité avec obligations de reclassement

✓ pas de modification unilatérale des clauses principales du contrat de travail (lieu, horaire, fonctions, salaire)

✓ droit à réintégration en cas de licenciement injustifié



## AVANCER VERS UNE SECURITE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE SOIT EN EMPLOI, SOIT EN FORMATION REMUNEREE

Le document avançant des éléments pour une coélaboration citoyenne d'une loi de sécurisation sociale de l'emploi et de la formation est composée de 5 ensembles.

Le premier ensemble vise à définir 4 nouveaux principes à introduire dans le code du travail.

Examinons dans la lettre N°24 le quatrième principe :

**Le quatrième principe, c'est la sécurisation de tous les moments de la vie professionnelle, de l'entrée dans l'emploi des jeunes aux fin de carrière en s'attaquant à toutes les formes de discrimination.**

**« Les améliorations immédiates contre le chômage ou la précarité et les avancées vers une sécurité d'emploi ou de formation, pour chacun-e et chacun, doivent tout particulièrement s'attaquer aux situations les plus fragiles, avec des mesures plus fortes. »**

**« Les améliorations immédiates contre le chômage ou la précarité et les avancées vers une sécurité d'emploi ou de formation, pour chacun-e et chacun, doivent tout particulièrement s'attaquer aux situations les plus fragiles, avec des mesures plus fortes. »**

**Mesures de sécurisation par catégories particulièrement touchées par la précarité et sans mise en concurrence.**

### Les 3 moments de sécurisation

#### **De l'entrée des jeunes dans l'emploi,**

Il s'agit de faire en sorte que les jeunes sans formation suffisante ou avec une certaine qualification puisse avoir accès à un CDI nouveau statut en lien avec l'obligation des entreprises d'en accueillir un pourcentage. Le recours au CDI serait la règle générale, mais ce CDI serait inséré dans un dispositif de sécurisation (convention) comportant 2 volets :

- Un volet formation : rémunéré comme l'emploi, il permettrait au bénéficiaire de passer le temps nécessaire en formation pour se construire, se reconverter, développer son savoir et ses compétences. Le nombre d'heures passées par chacun-e en formation, dans le cadre du temps de travail légal ou conventionnel, serait donc d'autant plus important que l'intéressé serait dépourvu de diplôme et/ou de compétences, après qu'aient été évalués et valorisés les acquis de l'expérience. Ce volet prendrait appui sur une rénovation-promotion de l'AFPA, le service public de la formation professionnelle. Il serait soumis au contrôle d'une inspection du travail aux moyens sensiblement renforcés. Il serait financé sur fonds publics.
- Un volet emploi : avec un travail rémunéré au même taux de salaire horaire que l'emploi sur un même poste ou de même qualification et pour une durée du temps de travail qui – dans le cadre des 35 heures pour tous, sans perte de salaire - serait modulée en fonction des besoins en formation de l'intéressé.



<p>☞ <i>Aux étudiants</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Dans un premier temps, pour ceux qui ont les revenus les moins élevés, une allocation autonomie-formation afin que chacun d'entre eux puisse se consacrer pleinement à ses études. Cette allocation pourra graduellement se généraliser à l'ensemble des étudiants.</li></ul> <p>Un contrôle et une rémunération obligatoire et d'un bon niveau des stages</p>
<p>☞ <i>des parcours professionnels</i></p>	<p>Assurer une Mobilité dans la sécurité avec soit un passage de l'emploi à la formation continue, soit d'un emploi à un autre emploi avec continuité des droits sociaux et des revenus</p> <p>Cela renvoie au soutien du service public nouveau de sécurisation et de promotion de l'emploi et de la formation, à des pouvoirs nouveaux de propositions alternatives contre les licenciements, ou au minimum, pour de bons reclassements.</p> <p>Cela s'appuierait</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● sur les moyens financiers d'un autre crédit à taux très abaissé pour les investissements dans la mesure où de l'emploi est programmé,</li><li>● sur les modulations des prélèvements publics et sociaux, sur les fonds publics et mutualisés et sur de nouveaux contrats de pluri-activité.</li></ul>
<p>☞ <i>des seniors et de la fin de vie active</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Suppression des contrats seniors précaires de 18 mois à partir de 55 ans</li><li>● Pénalisation des licenciements des seniors</li><li>● Accès spécifique à des formations continues</li><li>● Incitations avec les nouveaux pouvoirs et les nouveaux financements</li></ul>
<p><i>Les trois privations d'emploi:</i></p> <p>☞ <i>Les chômeurs</i></p>	<p><b>Trois grandes situations de précarité doivent être sécurisées :celle des chômeurs, celle des salariés en CDD et contrats atypiques, celle des salariés confrontés au risque de licenciement avec les réductions d'emploi, les délocalisations et restructurations.</b></p> <p><u>L'indemnisation du chômage et les aides au retour à l'emploi</u> : Exigeons une sensible revalorisation des taux d'indemnisation du chômage. Organisons une campagne sur la bonne indemnisation comme base de conditions de vie favorisant la réinsertion, en luttant contre les tentatives de culpabilisation des chômeurs qui visent à leur faire accepter des emplois au rabais. Mettons en avant la possibilité d'une modulation des cotisations chômage des employeurs pénalisant ceux qui précarisent. Combattons la convention actuelle d'assurance chômage en demandant l'ouverture de négociations pour une nouvelle convention UNEDIC permettant de développer considérablement les moyens alloués au retour à l'emploi choisi des chômeurs avec des formations elles-mêmes choisies. Pour les jeunes n'ayant acquis aucun droit et se retrouvant privé d'emploi exigeons la fixation à 700 euros par mois la couverture ASSEDIC minimum.</p>

**☐ Précaire et contrat  
atypique,  
Contrats de temps  
partiels surtout  
imposés aux femmes**

La transformation progressive des emplois précaires en emplois stables et correctement rémunérés : avec chaque salarié titulaire d'un contrat précaire réclamons un plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire.

- Dans chaque entreprise, chaque bassin d'emplois, chaque région comme à l'échelle de tout le pays, faisons la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous le motif de surcroît d'activité.
- Dans les grands groupes ou grandes entreprises des équipes de remplacement permettront de supprimer le recours à l'intérim. Imposons un plafond maximum de 3 à 5% de recours à l'emploi précaire pour les autres entreprises en exigeant les titularisations nécessaires avec les intéressés.
- Débattons de la nécessité d'un statut permettant aux gens concernés de sortir de la précarité avec l'appui de nouvelles institutions. Celles-ci, transformant le service public de l'emploi avec son articulation ANPE, Unédic, AFPA, leur garantiraient par l'affiliation de chacun à ce service public dès la sortie de la scolarité, l'accès à l'emploi stable ou à des activités socialement utiles avec l'assurance d'un revenu décent.
- Et pourquoi ne pas examiner ensemble la possibilité d'incitations financières à des contrats entre divers employeurs permettant de passer d'un emploi à un autre, en toute sécurité et promotion, au lieu d'être rejeté par un contrat précaire.

**☐ licenciement/ restructuration/ délocalisation**

La sécurisation des parcours professionnels : Face aux délocalisation et aux licenciements, face aux restructurations non anticipées, exigeons que la loi établisse les moratoires suspensifs.

- Cela serait l'occasion pour les comités d'entreprises et représentants du personnel des unités concernées de faire prendre en compte, en s'appuyant sur les nouvelles conditions de crédit à taux abaissés, des propositions alternatives avec l'exigence de formation, de nouvelles productions modernisées avec le développement de la recherche permettant ainsi le reclassement de tous dans de bonnes conditions choisies.

En appui à ces propositions alternatives, les réimportations de productions délocalisées feraient l'objet d'une taxation.

Dans ce cas exigeons que chaque salarié candidat au reclassement demeure inscrit aux effectifs de l'entreprise qui entend s'en séparer, avec la continuité du contrat de travail jusqu'au reclassement effectif choisi. Cela s'appuierait sur les nouvelles conditions de crédit à taux abaissés.

Dans cet esprit, concertons-nous pour décider de ce que devrait comporter un projet de loi cadre organisant des nouveaux pouvoirs pour les comités d'entreprises et représentants du personnel, mais aussi pour les élus territoriaux, afin de prévenir les difficultés d'emploi dans chaque bassin et au niveau de chaque région. Cela suppose une extension considérable et une démocratisation des gestions prévisionnelles de l'emploi et des compétences avec de nouveaux pouvoirs de propositions alternatives, des négociations annuelles obligatoires pour toutes les entreprises quelque soit leur taille prenant appui sur les conférences annuelles nationales et régionales et sur les nouveaux moyens financiers.

**Les trois discriminations  
dans l'emploi :**

- ☐ Femmes,
- ☐ Issus de l'immigration ou immigrés
- ☐ Chômeurs de longue durée.

Pénalisation de toute forme de discrimination jeunes, femmes, émigrés.

- Les situations inégales nécessitent des droits inégaux. Et donc des mesures spécifiques. Au besoin, avec des contraintes.
- Pour les femmes, développement des crèches et du service à la petite enfance.
- Pour les chômeurs longue durée, nécessité d'une formation à la formation.