

Emploi : ce que prépare le Medef

Un film à voir : "Rue Santa Fé"

Les Films d'ici, qui ont récemment réalisé le film "Les LIP l'imagination au pouvoir", viennent de co-réaliser le nouveau film de Carmen Castillo "Rue Santa Fé". Ce film entremêle le destin personnel de l'auteur, Carmen Castillo, à l'histoire de la résistance du peuple chilien contre la dictature de Pinochet. C'est un film sur l'engagement politique, qui mélange des images "d'archives", des victoires et des combats d'hier, avec une présentation du Chili d'aujourd'hui et des interrogations que continuent de se poser les résistants d'hier comme les militants d'aujourd'hui. La sortie nationale du film aura lieu le 5 décembre 2007. programmation sur le site: www.ruesantafe.com

Nouvelle progression de Sud Ptt à La Poste

Sud Ptt est la fédération qui progresse le plus (+0,95%) et conforte sa place de deuxième organisation nationale à La Poste dans les élections professionnelles du 23 octobre 2007. Sud progresse aussi bien chez les fonctionnaires (+0,70%) que chez les salariés de droit privé (+2%).

Résultats globaux :

Cgt : 32,7 %, Sud : 21,97 %, Cfdt : 17,05 %, Fo : 16,69 %, Cftc : 5,13 %, Cgc : 2,6 %, Unsa : 3,6 %

Depuis la rentrée, le gouvernement impose son calendrier dément, notamment : trois conférences sociales tripartites (gouvernement, patronat, syndicats) sur les conditions de travail, l'égalité professionnelle, l'emploi et le pouvoir d'achat ; quatre conférences côté Fonctions publiques ; deux négociations interprofessionnelles sur la pénibilité et sur modernisation du marché de l'emploi... Cette dernière négociation constitue, malgré le silence quasi général qui l'entoure, un enjeu central pour le gouvernement et le patronat. En cette occasion, ils entendent porter des attaques d'une gravité extrême et imposer nombre de leurs orientations dans les différents domaines concernés.

Un Medef à l'offensive

Les négociations entre partenaires sociaux sur la modernisation du marché du travail ont débuté le 7 septembre et se poursuivent depuis lors hebdomadairement. Le chef de l'Etat a fixé au 31 décembre prochain la date butoir pour conclure un accord. Un projet de loi donnera force de loi à celui-ci. En l'absence d'accord, le gouvernement présentera quand même un projet de loi. Dans ces conditions, il ne faut pas s'étonner que le Medef ne fasse guère d'ouverture... si la négociation échoue et que la loi tranche, il n'a pas trop de soucis à se faire ! Côté syndical, seules participent les cinq confédérations reconnues représentatives au plan national. Du fait de l'existence de

lignes de fractures, celles-ci ne se sont pas mises d'accord sur une proposition commune. Conséquence dramatique : on négocie toujours à partir des propositions du Medef !

Quatre grands thèmes ont été retenus dans une phase exploratoire qui a débuté à la mi-juillet (un sous thème sur l'insertion des jeunes ayant été rajouté) : l'entrée, l'évolution, la sortie et le retour dans l'emploi. Les véritables négociations ont débuté sur la base d'une "note de problématique" de trois à cinq pages présentant les positions du Medef sur chacun des thèmes. Une phase de synthèse finale, préparée elle aussi par le Medef, fera l'objet d'une nouvelle série de discussions avant la fin de l'année.

L'entrée dans l'emploi

Rappels qu'actuellement le CDI à temps complet (35h hebdomadaires) demeure théoriquement la norme du contrat de travail et que tous les autres contrats sont dérogoires à cette règle. Ceux-ci sont devenus légions : CDD (désormais une dizaine de cas de recours possibles), intérim, temps partiels, et la cohorte des contrats "aidés" (en tout, près d'une trentaine de types de contrats de travail aujourd'hui). Le CDI représente 89% des emplois occupés mais plus des 2/3 des embauches se font en CDD ou intérim et leur volume augmente lentement. La moyenne de durée d'occupation d'un CDI est d'un peu plus de 11 ans. Les périodes d'essai en CDI ne sont pas prévues par le Code du travail mais par les conventions collectives ou le

contrat de travail. Elles ont pour but, pour l'employeur de vérifier si le salarié lui convient, pour le salarié de vérifier si le travail lui convient. Il peut y être mis fin par l'une ou l'autre des parties, sur le champ, sans motif et sans autre obligation que le paiement des heures travaillées. Elles sont généralement, sauf dispositions contraires du contrat, d'un mois pour les employés et ouvriers, deux mois pour les techniciens et trois mois pour les cadres. Elles peuvent être renouvelées une fois "avec l'accord" du salarié (il est bien rare que celui-ci ne le soit pas !).

Le Medef propose

✗ *l'allongement de la période d'essai du CDI qui pourrait être portée de six mois à un an (renouvelable ?) et l'instauration d'une "période de validation économique" (deux années) durant laquelle l'employeur pourrait licencier sans justification pour faire face "à un retournement conjoncturel". Une fois ces deux obstacles victorieusement franchis, le contrat de travail retrouverait les règles de droit commun du CDI. Ces deux dispositions ne sont pas sans rappeler furieusement le CNE !*

✗ *la mise en place d'un CDI qui serait conclu uniquement pour la réalisation d'un objet précis... soit le retour du fameux "contrat de mission" qui s'achève une fois celle-ci réalisée. Il existe déjà pour les commandes à l'export (dans le cadre d'un motif de recours au CDD) et pour les "contrats de chantiers" dans le bâtiment. Le contrat s'éteignant une fois le projet réalisé, le motif de la rupture est ainsi prédéfini sans être daté dans le temps. Le licenciement est ainsi plus sûr juridiquement pour l'employeur et plus difficile à contester pour le salarié. A noter que le CDD, que le contrat de mission aurait sans doute vocation à remplacer, est lui aussi déjà conçu pour la réalisation d'un objectif précis, mais qu'il est nettement plus protecteur pour le salarié (rupture impossible avant la fin prévue du contrat sauf faute grave de l'une des parties qui autorise l'autre à le rompre, paiement du salaire jusqu'à la fin prévue du contrat en cas de rupture illégale, indemnité de fin de contrat...).*

✗ *la simplification des clauses obligatoires figurant dans certains types de contrats (CDD ?). Il s'agit sans doute de remettre en causes certaines des mentions protectrices pour le salarié, actuellement obligatoires dans le contrat de travail : définition précise du motif de recours, durée minimale prévue pour les CDD à terme incertain (remplacement), durée de la période d'essai éventuelle, obligation de respecter un délai de carence en cas de nouveau CDD sur le même poste...*

Pour leur part, les syndicats ont notamment demandé au Medef l'instauration d'un système de "bonus-malus" sur les allègements de cotisations sociales consenties aux entreprises, selon leur pratique d'emploi. Pour le Medef, il serait exclu d'en discuter.

L'évolution dans l'emploi

Cinq points sont proposés par le Medef : la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle / la mobilité professionnelle et géographique / la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences - GPEC (mais à laquelle il ne serait pas fait référence en cas de Plan de sauvegarde de l'emploi - PSE) / les conditions d'exécution du contrat / l'accès au droit. Le contenu de ces cinq points, qui reste assez flou, serait renvoyé à la négociation par branches professionnelles et prévoirait la possibilité de négocier des "assouplissements" dans le décompte de l'ancienneté des salariés.

Le MEDEF revendique

✗ *la simplification des procédures permettant à l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié ou son contrat et, en cas de refus, le pouvoir de licencier mais pas pour motif économique. Rappelons qu'actuellement l'employeur dispose déjà d'un droit général de modification unilatérale des conditions de travail du salarié, mais qu'il ne peut modifier le noyau dur du contrat (durée du travail, rémunération, qualification, zone géographique d'emploi) sans l'accord du salarié. A défaut, il peut le licencier, si l'intérêt de l'entreprise l'exige, mais dans le cadre de la procédure prévue pour un licenciement économique.*

✗ *la possibilité de rompre le contrat de travail de personnes inaptes (malades pour un motif autre que professionnel), sans les licencier. Actuellement la rupture pour inaptitude physique au poste de travail reconnue par le médecin du travail, même hors accident du travail ou maladie professionnelle, est un licenciement avec toutes ses conséquences. Il doit être précédé d'un effort de reclassement.*

La sortie de l'emploi

Le Medef fait plusieurs propositions

✗ *l'aménagement du CDI : pendant la période d'essai allongée et la période de validation économique, possibilité de rupture sur notification du motif, avec limitation des possibilités de contestation (délai raccourci) et avec des indemnités de rupture type CDD.*

✗ *la sécurisation de la rupture du contrat avec l'adoption d'un système de "séparabilité amiable" : la rupture interviendrait d'un commun accord avec un délai de rétractation de 15 jours, elle aurait le caractère d'une transaction et serait donc non contestable devant les tribunaux.*

✗ *le retour à l'ancien "solde de tout compte" : sa signature par le salarié redeviendrait une acceptation définitive de son contenu, à défaut de sa contestation dans un délai de deux mois.*

✗ *la réduction du délai de contestation en justice à un an (contre cinq actuellement).*

✗ *le plafonnement des indemnités de licenciement (il n'en existe pas actuellement).*

✗ *la transférabilité des droits : formation, prévoyance, mutuelle... à négocier par branche.*

✗ *la suppression de toutes les obligations de réintégration dans l'entreprise, hors le cas des salariés protégés. Rappelons qu'actuellement, les salariés licenciés peuvent théoriquement demander leur réintégration, même si dans les faits ils ne l'obtiennent que très exceptionnellement des Prud'hommes. Cette réintégration est toutefois de droit pour les salariés protégés, pour les femmes enceintes licenciées hors faute grave ou licenciement économique, ou dans des périodes où il est interdit de les licencier (congé maternité...). pour les salariés licenciés dans le cadre d'un PSE reconnu nul par les tribunaux, en cas de discrimination reconnue...*

Intervenant en plein dans la mise en cause judiciaire du négociateur du Medef, Denis Gaultier-Sauvagnac, cette séance a été agitée - d'autant que le spectre d'un CNE élargi revient en force dans les propositions du Medef. La CGT a revendiqué l'ouverture d'une négociation sur la représentativité syndicale et patronale. La CFDT s'est dite intéressée par une procédure de rupture individuelle motivée et indemnisée qu'elle estime préférable à l'absence de garantie actuelle. Gaultier-Sauvagnac a été discrètement escamoté de la négociation et abandonné à ses juges. Pour calmer le jeu, le Medef a fait de vagues promesses d'articuler ses propositions autour des observations des organisations syndicales

Le retour à l'emploi

Les propositions du Medef traduisent la volonté du patronat de se désengager de l'assurance chômage alors même que déjà plus de la moitié des chômeurs/euses ne perçoivent aucune indemnisation. Celui-ci propose un système à deux étages. Un régime général de base, ouvert à l'ensemble des demandeurs d'emploi, financé par la solidarité nationale (c'est à dire par l'impôt, et donc principalement par les salariés) et placé sous la responsabilité des pouvoirs publics et intégrant les diverses allocations existantes (RMI, ASS...). Un régime assurantiel financé par cotisations patronales et salariales. A noter que beaucoup d'imprécisions persistent dans ce domaine, notamment du fait de l'expérimentation du Revenu social d'activité et de la mise en œuvre d'un "Grenelle de l'Insertion" traitant de ces mêmes sujets et où pourraient être soulevés des thèmes comme le droit individuel à un revenu, la situation des moins de 25 ans interdits de RMI...

S'agissant des règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi et de la prise en compte des mobilités, qui devront être pris en charge par le régime général, le Medef entend mettre en place un système "sans augmentation des charges des entreprises". Ses propositions restent à ce jour peu formalisées... mais elles s'accompagnent de formules évasives et inquiétantes tel "mieux indemniser... pour des périodes plus courtes..."

Quant aux modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi, elles devront notamment :

- ✓ mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises ;
- ✓ améliorer la maîtrise des dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi (traduire : augmenter les contrôles et radiations) ;
- ✓ s'inscrire dans le cadre de la fusion ANPE - ASSEDEC, d'un recours aux opérateurs privés...

Dans le même temps, la définition de l'offre valable d'emploi reste vague et restrictive...celles qu'on ne peut pas refuser plus d'une ou deux fois mais qui peuvent être très loin de chez vous et à salaire nettement moins bon que l'emploi précédent.

Etre offensifs !

A l'évidence, l'ensemble des propositions du Medef convergent pour amplifier le développement :

- ✓ d'une baisse sensible des coûts salariaux ;
- ✓ d'une flexibilité maximum du contrat de travail et d'un accroissement de la précarité ;
- ✓ d'un recul de l'intervention du juge (au moment même où le Gouvernement annonce la suppression de 63 Conseils prud'hommes) et du législateur (seulement en cas d'amélioration par la loi du Code du travail)...

En bref, au nom de la "modernité", c'est le retour à l'âge de pierre du salariat, celui du "renard libre dans le poulailler libre" du début du 19^{ème} siècle.

Les combats sociaux de ces dernières années ont montré que des choix alternatifs existent réellement par rapport à

ceux qu'on veut nous imposer. Nous devons continuer, à partir de nos analyses et de nos propositions, à mettre en avant nos exigences et nos revendications, notamment celle de la création d'un nouveau statut du salarié reposant sur trois grands principes : continuité du contrat de travail, obligation de formation et de reclassement au moins au même niveau de qualification, financement mutualisé entre les entreprises au moyen d'une cotisation sociale. Dans le même temps, il faut bien sûr faire barrage à cette offensive généralisée du gouvernement et du patronat - d'autant que celle-ci se déroule alors même que déjà, dans une indifférence quasi générale, des garanties contenues dans le Code du travail sont attaquées sous prétexte de "simplification". Dans cette perspective, il faut organiser les ripostes les plus unitaires et les plus amples possibles au plan syndical, mais aussi construire des convergences avec les autres luttes du mouvement social qui contestent l'ordre actuel.

Insertion : le Grenelle du pauvre !

Alors que le Président de la république n'a de cesse d'affirmer qu'il faut "liquider" mai 68... celui-ci accumule les références à cette période à travers la multiplication de "Grenelle". Dernier avatar en date : le "Grenelle de l'insertion". Celui-ci a été officiellement lancé par des Rencontres de l'expérimentation sociale qui se sont tenues à Grenoble les 23 et 24 novembre. La pauvreté, le mal logement, le chômage ne régressent pas dans notre pays en dépit d'affichages et d'effet d'annonce : 7,1 millions de familles vivent sous le seuil de pauvreté, plus de 6 millions de personnes sont mal logés ou en situation de le devenir. De nombreux salariés continuent à être pauvres et mal logés en ayant un travail, mais très peu payé, à temps partiel, ou avec des alternances de chômage et d'emploi répétées. Face à une telle situation, les quatre propositions actuelles faites par le gouvernement - fusion des minima sociaux, fusion des contrats d'insertion, instauration d'un bouclier sanitaire, instauration du Revenu de solidarité active - sont pour certaines inappropriées, pour d'autres insuffisantes, et toutes renvoient à un traitement spécifique qui, sans mesures globales, maintiendront de nombreuses personnes durablement dans l'exclusion. Dans ces domaines comme ailleurs, la seule façon d'assurer à toutes les personnes qui vivent sur le territoire les droits fondamentaux auxquels elles ont droit passe non pas par une politique étriquée aux relents libéraux mais par une autre répartition des richesses.



Hommes / femmes : Une égalité qui reste à conquérir

La conférence tripartite consacrée à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes s'est ouverte le 26 novembre dernier. Celle-ci avait pour objectif de dresser un bilan de la loi de 2006 sur l'égalité salariale, mais aussi de lever les obstacles à l'évolution des carrières. Alors que des lois existent, elles ne sont toujours pas respectées. Car finalement, les "spécificités" du travail féminin s'avèrent particulièrement intéressantes pour les patrons : flexibilité, précarité des emplois, qualification non reconnue, salaires plus bas... L'égalité entre les hommes et les femmes nécessite une politique cohérente dans tous les domaines : social, familial, éducatif, fiscal. Le gouvernement prétend faire disparaître en deux ans les inégalités au travail. Pour que cela ne soit pas un affichage médiatique sans lendemain, il faudrait des mesures concrètes passant par des lois contraignantes pour les entreprises, mais aussi par la défense et l'amélioration des services publics et par la redistribution des richesses... autant dire une logique à l'opposé des politiques néolibérales actuelles, menées par le Medef et le gouvernement ! Par ailleurs, pour l'Union syndicale Solidaires, l'égalité ne peut s'arrêter à la sphère publique : la "double journée" (travail domestique non réparti de façon égalitaire) des femmes pèse évidemment sur l'emploi qu'elles ont, notamment en termes de carrière... Il s'agit donc dans le même temps de remettre en cause les rôles sociaux attribués selon le sexe biologique, de manière à répartir le travail domestique (éducatif et ménager). Il faut développer les services publics à l'enfance et en créer pour l'accompagnement des personnes âgées et dépendantes.

A noter que la Commission Femmes de Solidaires a élaboré un tract et un dossier dans la perspective de cette conférence gouvernementale. Vous pouvez télécharger ces matériels sur le site Internet de Solidaires à l'adresse suivante : <http://www.solidaires.org/rubrique271.html>

