



RAPSE

La Lettre

N° 110
03mai
2013

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

Chômage
2014



Sommaire	
1) Les chiffres du chômage avant les méfaits de l'ANI	Pages 2/3
2) 6 fiches pour comprendre et combattre le projet de loi ANI	Pages 4/10
3) EADS : l'État abandonne son contrôle sur les choix stratégiques.....	Pages 11/12
3) Proposition de vœux sur EADS.....	Pages 13/14



Chômage : avant que les licenciements ne soient facilités par l'ANI

Demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi					
	Mars 2012	Feb 2013	Mars 2013	Variation 1 mois	Variation 1 an
France métropolitaine					
Catégorie A	2892,3	3187,7	3224,6	1,2	11,5
Catégories A,B,C	4316,3	4706,7	4741,1	0,7	9,8
France					
Catégorie A	3133,2	3443,2	3482	1,1	11,1
Catégories A,B,C	4588,8	4997,6	5033,6	0,7	9,7

Catégorie A : actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi)

Catégorie B : actes positifs de recherche d'emploi, activité moins de 78h dans le mois)

Catégorie C : actes positifs de recherche d'emploi, activité courte de 78h ou +)

Demandeurs d'emplois inscrits à Pôle emploi, France métropolitaine					
Catégories A,B,C					
	Mars 2012	Feb 2013	Mars 2013	Variation 1 mois	Variation 1 an
Hommes	2122,3	2331,3	2349,6	0,8	10,7
Femmes	2194	2375,4	2391,5	0,7	9
Moins de 25 ans	710,2	773,6	780,1	0,8	9,8
50 ans et plus	849,2	967,8	978,2	1,1	15,2
Hommes de plus de 50 ans	407,9	464,7	469,5	1	15,1
Femmes de plus de 50 ans	441,3	503,1	508,7	1,1	15,3
Ensemble catégories A,B,C	4316,3	4706,7	4741,1	0,7	9,8

L'augmentation du chômage des jeunes va les handicaper sur les années de cotisation retraite, et ce d'autant plus que l'âge d'entrée en activité a fortement reculé avec l'allongement des études.. L'augmentation du chômage des seniors va non seulement les handicaper sur les années de cotisation, mais nombre d'entre eux vont se trouver en fin de droit quelques mois ou années avant d'accéder à la retraite.

Dans les 2 cas, le recul de l'âge de la retraite est synonyme de galère en fin de vie salariée.

Il est d'ailleurs à noter que si l'espérance de vie continue d'augmenter, ce qui sert de justification à la droite et au PS pour reculer l'âge de la retraite, l'espérance de vie en bonne santé tend elle, à diminuer.

	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Hommes	61,5	76,7	62,3	76,7	62,8	77,3	62,8	77,6	62,7	77,8	62,8	78	61,8	78,3
Femmes	64,3	83,8	64,6	83,8	64,4	84,5	64,4	84,8	64,6	84,8	63,5	85	63,5	85,3

A = Espérance de vie en bonne santé

B = Espérance de vie

**Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi (en 2010) En %,**

source INSEE

Age	Femmes	Hommes	Ensemble
15/24 ans	32,8	13,9	22,3
25/49 ans	29,1	4,7	16,3
50/64 ans	31,4	8,1	19,4
Ensemble	30	6,4	17,6

Les chiffres de chômage Hommes/Femmes prennent en compte l'absence d'activité ou l'activité très réduite en nombre de jours. Cela ne prend pas en compte le temps partiel très souvent imposé aux femmes, soit par l'offre qui leur est faite (c'est ça ou rien), soit par le manque de structures d'accueil des enfants et les temps de transport domicile/emploi.

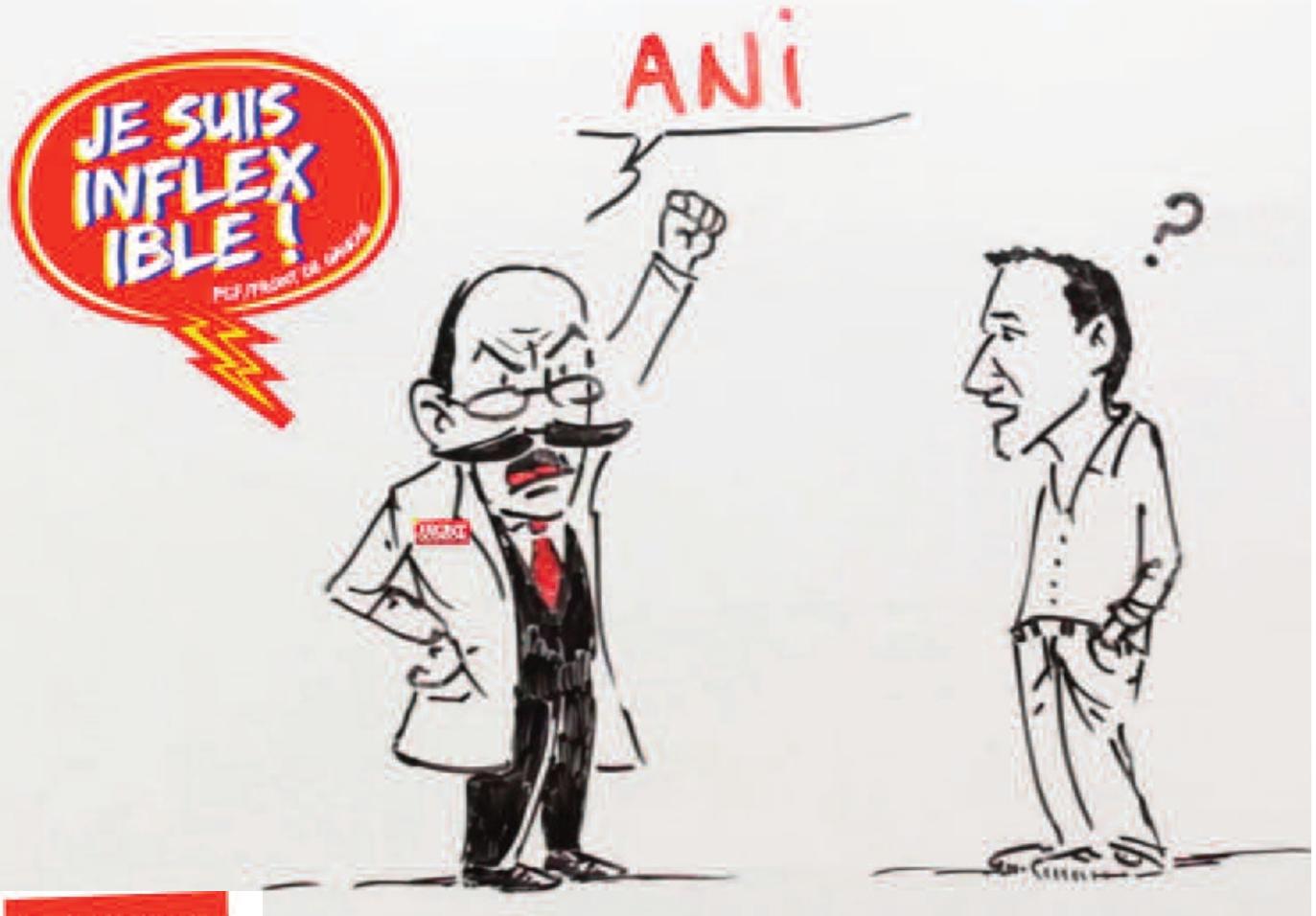
Ancienneté d'inscription sur les liste de pôle emploi, catégorie A,B,C, France métropolitaine

	Mars 2012	Fev 2013	Mars 2013	Variation 1 mois	Variation 1 an
Moins de 1 an	2670,6	2833,6	2847,4	0,5	6,6
Plus de 1 an	1645,7	1873,1	1893,7	1,1	15,1
De 1 an à 2 ans	837,5	952,4	959,5	0,7	14,6
De 2 ans à 3 ans	365,1	404,6	410,4	1,4	12,4
3 ans et plus	443,1	516,1	523,8	1,5	18,2
Part des demandeurs d'emploi inscrits depuis 1 an ou plus (%)	38,1	39,8	39,9	0,1	1,8
Ancienneté moyenne (jours arrondis à l'unité)	464	482	485	3	21

Entrées à pôle emploi par motif, catégories A,B,C France métropolitaine

unités en milliers et %

	Mars 2012	Février 2013	Mars 2013	Répartition des motifs en %	Variation sur 1 mois	Variation sur 1 an
Licenciements économiques	12	13,5	13,7	2,8	1,5	14,2
Fin de CDD	123,6	124,5	123,1	25,3	- 1,1	- 0,4
Fin de mission intérim	31,4	28,3	28	5,8	- 1,1	- 10,8
Autres licenciements	41,1	42,2	41,5	8,5	- 1,7	1
Démissions	14,8	14,2	14,3	2,9	0,7	- 3,4
Première entrée	23,3	26,7	25,9	5,3	- 3	11,2
Reprise d'activité	37,4	38	40,5	8,3	6,6	8,3
Autres cas	201,5	209,6	199,7	41	- 4,7	- 0,9
Ensemble	485,1	497	486,7	100	- 2,1	0,3



Empêchons Le Medef de faire la Loi

L'accord national interprofessionnel (ANI) a été transposé dans la loi en avril 2013. **Et il doit être définitivement voté le 14 Mai prochain.** Nous demandons aux parlementaires de gauche de ne pas voter, avec la droite, ce projet de loi.

Le Medef défend avec acharnement ce texte, et pour cause ! Cet accord minoritaire (les organisations signataires ne représentent pas 50% des salariés), porte en lui de profondes régressions.

Au-delà des effets d'annonce, ce projet de loi est une attaque frontale contre le CDI, dont il cherche à vider le sens pour «faciliter», non pas l'emploi, mais la rupture du contrat de travail, le licenciement. Pour y parvenir, il pousse à réduire la négociation au rapport individuel salarié-e/patron au détriment de la négociation collective et verrouille le dispositif pour éviter l'intervention du juge.

Les salarié-e-s ont besoin d'une véritable sécurisation de leur contrat de travail. Mais le texte que le gouvernement propose est tout sauf cela. Des principes nouveaux doivent être opposés au projet de loi. C'est ce que présente cet argumentaire : d'abord un décryptage des 6 principaux blocs de la loi, puis nos propositions alternatives.

Construisons une alternative, appuyée par les luttes sociales, de réponse aux besoins d'une véritable sécurisation de l'emploi. Menons une grande campagne populaire d'explications qui permettra de poursuivre la lutte contre cet ANI et pour une alternative de progrès.

Participons aux initiatives du mouvement syndical et social contre ce projet et pour une alternative. Adressons-nous aux parlementaires de gauche. A l'Assemblée nationale, au Sénat, les parlementaires de gauche ne doivent pas entériner la loi du Medef. Ce n'est ni leur rôle, ni leur mandat. Ils peuvent mettre en place d'autres propositions.



1 Pouvoirs nouveaux des salariés et de leurs représentants

Ce qu'ils disent

Ils affirment donner de nouveaux droits aux salariés pour mieux anticiper et partager l'information au sein des entreprises et de renforcer la capacité de leurs représentants à intervenir sur la stratégie et les emplois.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les ambitions patronales de réduction de la représentation, du rôle et des pouvoirs des institutions représentatives du personnel (IRP).

Il remet en cause l'information des CE et des DP (délégués du personnel). Un accord collectif, et non la loi, pourra fixer les délais et les contenus précis de l'information obligatoire des IRP. Cette information (base de données unique) remplacera de fait les rapports et communications au CE prévus aujourd'hui par la loi.

Les représentants des salariés seront tenus d'une obligation de discrétion à l'égard de ces informations, qui les empêchera de les utiliser pour les luttes.

S'il ouvre une obligation annuelle de consultation avec avis des CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les organes d'administration et de surveillance de l'entreprise ne seront pas tenus d'en tenir compte pour leurs décisions.

Et il cadenas les conditions (modalité et temps) du recours aux experts comptables ou techniques pour les aider.

Il affaiblira les pouvoirs des CHSCT d'entreprise. Dans les groupes, l'employeur principal sera autorisé à créer une instance *ad'hoc* de coordination des CHSCT d'établissement se substituant à eux. Sa composition sera contrôlée en pratique par l'employeur.

Quant à la représentation des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, le texte reprend en fait une mesure qui existe déjà et restreint son champ d'application.

Elle ne concernera que 200 entreprises environ, le nombre de représentants sera réduit et aucun pouvoir réel ne leur sera donné. Ils resteront des potiches muselées par un droit abusif de la confidentialité, sans pouvoirs sur les choix stratégiques de l'entreprise.

Au total, l'arbitraire patronal sur la gestion, son irresponsabilité sociale et ses objectifs de rentabilité financière sont renforcés.

Ce qu'il faut faire

Il faut donner de nouveaux pouvoirs sur les choix et critères de gestion des entreprises aux représentants des salariés. CE et DP doivent disposer :

1. de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, sur les décisions de restructuration des employeurs ; sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier volume et structure des effectifs, durée du travail, salaires, conditions d'emploi, de travail et de formation, ils doivent pouvoir faire suspendre les décisions et les projets patronaux (droit de veto suspensif) et formuler des propositions alternatives, visant notamment les coûts du capital.

2. de pouvoirs d'intervention à froid sur les décisions de gestion des entreprises, avec les citoyens des bassins d'emploi et les élus locaux, afin d'anticiper et d'en modifier les contenus pour des objectifs chiffrés d'emplois et de formations ; ils devraient avoir accès aux informations sur la gestion avec des experts afin notamment de pouvoir s'opposer aux suppressions d'emplois licenciements négociés dans le cadre « d'adaptations aux changements techniques »...

des droits à l'entreprise

Pour leur financement, les IRP pourraient saisir un Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation, ainsi qu'un Pôle financier public, ce qui impliquerait aussi d'autres relations aux banques.

Ces propositions alternatives devraient être obligatoirement examinées par les employeurs.

En cas de conflit entre options patronales et salariales, un arbitrage devrait pouvoir être rendu par une instance judiciaire *ad'hoc*, telle que le Tribunal de Grande Instance et une instance spéciale des conseils de prud'hommes. Les représentants des salariés dans les conseils d'administration doivent pouvoir saisir les CE et les DP pour des demandes de suspension, de propositions alternatives et d'arbitrage judiciaire.

Les discussions sur les propositions alternatives doivent être articulées aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations décidés par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant élus régionaux, représentants des salariés, des employeurs, des banques et État.



2 Droit de formation

Ce qu'ils disent

L'article 2 prévoit la création d'un **compte personnel de formation** et d'un conseil en évolution professionnelle.

L'article 9 porte sur la **Gpec (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)**. Il prétend améliorer avec la **négociation sur la mobilité interne, la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise et le plan de formation dans le cadre des orientations négociées.**

Ce qu'ils font

1. Toujours seulement 20h par an pendant 6 ans et un plafond de 120h.
2. Toujours utilisation du compte personnel de formation soumis à l'accord de l'employeur ou de pôle emploi.
3. Changement cosmétique, non réponse aux besoins effectifs.

Ce qu'il faut faire

1. Accroître la durée totale de la formation : 10% du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.
2. Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus de l'employeur.
3. Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage pourrait atteindre un minimum de formation de 240h par an.
4. Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.
5. Droit de formation et promotion contre formation d'adaptation à poste de déqualification, avec recours judiciaire.
6. Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.
7. Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.

**formation
tout au long
de la vie**



dessin extrait du dernier film de la série « On va leur faire un dessin » qui a déjà été plébiscitée par de 350 000 internautes

pour tout savoir sur l'ani en 4 minutes chrono, regardez, partagez ou diffusez lors de vos réunions publiques la vidéo disponible sur <http://www.pcf.fr/37410>



3 Précarité des salariés

Ce qu'ils disent

La précarité des salariés est présentée comme le coeur du projet de loi, qui prétend « faire de la lutte contre la précarité de l'emploi et dans l'emploi un objectif prioritaire ». Plusieurs articles lui sont consacrés, dont certains ont conditionné la signature d'organisations syndicales lors des négociations de l'ANI.

Ce qu'ils font

Loin d'assurer une réelle sécurisation dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi, les mesures avancées alimentent la précarité des salariés.

La mesure de sur-cotisation à l'assurance chômage pour les CDD ne concerne que 30% des CDD (moins de 3 mois). Elle est temporaire (3 mois) et ne touche ni l'intérim ni les saisonniers. Combinée avec une mesure d'exonération temporaire (4 mois) des cotisations à l'assurance chômage pour les CDI des jeunes de moins de 26 ans, son surcoût sera largement compensé pour les entreprises : 110 millions d'euros pour la sur-cotisation CDD mais 155 millions d'euros récupérés pour les exonérations CDI, soit un gain net de 45 millions !

Ce qu'il faut faire

1. Le CDI doit redevenir la norme obligatoire et être sécurisé.
 2. Tous les contrats de travail doivent être graduellement transformés en CDI. Un plan pluriannuel de résorption de tous les emplois précaires à l'exécution contrôlable par les représentants des salariés (CE et DP), qui disposeront d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les entorses de l'employeur au plan.
 3. Faire la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous motif de surcoût d'activité, par une pénalisation effective de tous les contrats précaires (temps partiels imposés inclus). Dans l'immédiat, en imposant une sur-cotisation forte sur tous les contrats précaires.
- Puis en imposant un plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire qui ne dépasse pas 3 à 5% de l'effectif total de l'entreprise.
4. Pour faciliter la sortie de la précarité, doit être créé dans le même temps un statut de transition des salariés précaires qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

**CDI
pour toutes
et tous**

Rien qui empêche d'abuser des CDD !

La réforme du temps partiel fixe à 24 heures hebdomadaire le temps partiel minimum. Mais elle laisse aux accords de branche la possibilité de déroger à ce plancher.

Les patrons pourront imposer 8 avenants au contrat de travail par an et par salarié pour faire varier ce temps de travail en fonction de leurs besoins ou de la conjoncture, au-delà ou en deçà de ces 24h. Foncièrement, ces dispositions renforcent l'hyper-flexibilité des salariés à temps partiel mais sécurisent leurs employeurs.

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

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

**ECONOMIE
POLITIQUE**

dans le numéro de janvier/février : dossier complet sur le projet de loi de « sécurisation de l'emploi » - décryptage et alternatives
visible sur : <http://www.economie-politique.org/>
pour se le procurer : frauch@pcf.fr



4 Contre toutes les suppressions d'emploi et les licenciements

Ce qu'ils disent

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

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi reprend les revendications du Medef en matière de licenciement et de restriction des pouvoirs des représentants des salariés. Il opère des ruptures majeures avec les principes du droit social.

Il cherche à faciliter les licenciements au moindre coût pour l'employeur.

Primauté des accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Le projet de loi renverse la hiérarchie des normes en matière de licenciement. Les procédures encadrant les licenciements pourront être fixées par un accord collectif de branche ou d'entreprise, et non plus seulement par la loi.

L'employeur pourra élaborer unilatéralement un plan de licenciement économique collectif (PSE) et le faire valider par simple homologation administrative (respect des procédures et non du contenu ni de la réalité des motifs de la décision). Et cela dans des délais qui empêcheront toute opposition éventuelle de l'administration.

Les dispositions d'ordre public de la loi seront donc remplacées par des règles négociées à l'initiative de l'employeur et selon ses besoins.

Accords de maintien dans l'emploi : chantage et montée des licenciements pour motif dit « économique individuel » ! Les accords de compétitivité-emploi de Sarkozy sont mis en oeuvre.

Ce qu'il faut faire



1. développer la notion de licenciements collectifs contre la montée de licenciement pour motif personnel ; développer leurs garanties pour les salariés et leurs recours pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi
2. une définition restrictive des motifs de licenciement économique ; notamment faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux

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

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

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

7. pas de mobilité forcée, mais sécurisation dans une mobilité choisie

8. reprise de site et revitalisation des bassins d'emplois ; responsabiliser les entreprises avec concertation entre elles et avec les services publics ; promotion des coopératives et appropriations publiques.

Ainsi, des accords collectifs d'entreprise (accords de maintien dans l'emploi) pourront réduire le temps de travail et les salaires (jusqu'à 1,2 SMIC) dans l'entreprise en prétendant répondre aux aléas de la conjoncture économique.

Le maintien des emplois est garanti sur la période d'exécution des accords, sur 2 ans maximum, mais pas au-delà (cf. Continental). Et si le salarié refuse, son licenciement est prononcé pour motif économique individuel, à savoir sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

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

En cas de refus, chaque salarié sera licencié pour motif personnel, là aussi sans les garanties légales associées au licenciement économique collectif et sans contestations possibles.

Déjudiciarisation des conflits sociaux. C'était un vieux rêve du Medef, le projet de loi dé-judiciarise les conflits sociaux du licenciement. Le rôle du juge se réduira à valider la conformité de la rupture avec les motifs de l'accord collectif. On établira une échelle « forfaitaire » des réparations du préjudice contre le principe d'indemnisation intégrale et contre le pouvoir d'appréciation du juge.



5

Anticipations des mutations économiques

Ce qu'ils disent

Ils prétendent mieux anticiper l'évolution nécessaire des métiers, des emplois, des compétences pour adapter de façon efficace les entreprises et leurs travailleurs.

Ils déclarent mieux informer, consulter, négocier avec les représentants des travailleurs sur la stratégie de l'entreprise.

Ils annoncent empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, notamment par l'information efficace des CE, pour qu'ils émettent leur avis.

Ce qu'ils font

En réalité, cette **prétendue « volonté d'information des irp »** s'accompagne d'un affaiblissement des modalités de consultations actuelles des CE, en même temps qu'elle contribue à leur intégration dans les logiques de gestion des employeurs et légitime leur décision de licenciement ou de flexibilisation de l'entreprise.

Tous les 3 ans, l'employeur devra engager une négociation :

- sur les modalités d'**information** et de **consultation du CE** sur la stratégie de l'entreprise ;
- sur la mise en place d'un dispositif de **Gpec** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et ses

mesures d'accompagnement, notamment dans le plan de formation, mais aussi avec l'utilisation des contrats précaires, la mobilité interne forcée, le recours à la sous-traitance.

Ainsi, la négociation GPEC voit son champ élargi au détriment de celui des droits d'information et d'intervention annuels des CE. Au service de la rentabilité financière, elle sert à organiser de façon moins dramatisée et prétendue « négociée » les départs des salariés ou leur mobilité forcée, au nom de l'adaptation aux changements. Elle permet aux employeurs d'éviter un plan de sauvegarde de l'emploi et sa contestation possible par des suppressions « acceptées » d'emploi.

En matière de **reprise d'entreprise**, la société qui veut fermer un établissement devra rechercher un repreneur.

Mais si le CE est informé de cette recherche et des offres éventuelles de reprise, il ne pourra qu'émettre un avis. Cela ne garantira pas un bon repreneur, ni le maintien de l'emploi et l'essor des qualifications en cas de reprise. Tandis que s'il n'y a pas de repreneur, démonstration sera faite que l'entreprise doit disparaître (cf. la fermeture d'ArcelorMittal Florange).

Ce qu'il faut faire

La GPEC, radicalement transformée, devrait viser l'efficacité sociale pour l'emploi et les qualifications, avec un pouvoir d'intervention et de proposition alternative des CE et délégués du personnel. Ainsi que des recours judiciaires en cas de refus des employeurs. Tous les ans et à horizon de 6 ans, et non seulement de 3 ans, toute entreprise devrait engager une négociation pour définir sa stratégie avec un dispositif de GPEC, dès le niveau de chaque établissement. Celui-ci devrait s'articuler aux besoins d'emploi et de formation sur tous les territoires. Cela impliquerait la création et la tenue annuelle de conférences régionales. Chaque entreprise serait tenue de contribuer à la réalisation d'engagements chiffrés annuels de conversion et de création d'emplois avec les formations nécessaires, pour moderniser tout en faisant reculer le chômage et la précarité, avec de nouvelles conditions de financement.

La réponse aux difficultés anticipées doit se faire non par la pression sur les emplois et les salaires, mais par le développement de la formation, la promotion des qualifications, en liaison avec la progression des recherches/développement, en coopération avec les services publics.

Et pour réellement empêcher toute fermeture unilatérale d'entreprise viable par son propriétaire, il faut :

- affirmer les pouvoirs de recherche des repreneurs par les CE et créer un droit expertise contradictoire en matière de reprise de site financée à 80% par l'entreprise ;
- accroître les obligations de re-développement imposées aux entreprises qui veulent fermer un établissement, notamment pour les sociétés de plus de 1000 salariés (contribution minimum de 8 fois la valeur mensuelle du SMIC brut par emploi supprimé) ;
- faciliter la reprise d'entreprise sous forme de coopérative par les salariés avec le soutien financier de la BPI et d'un pôle public financier.

Et dans le cas où l'entreprise menacée de fermeture est essentielle pour le redressement productif, engager son appropriation sociale et publique (nationalisation, société mixte...).

**pour une
efficacité
économique
et sociale**



6

Un service public de sécurisation emploi et formation

Ce qu'ils disent

Le projet de loi de sécurisation de l'emploi du gouvernement prétend un « gagnant-gagnant » entre salariés et employeurs.

Par exemple pour les chômeurs, il déclare créer des « droits rechargeables à l'indemnisation ». Cela est présenté comme contribuant aux « contreparties » octroyées aux salariés. En cas de reprise d'emploi après une période de chômage, les salariés préserveraient le reliquat de leurs droits aux allocations chômage non utilisés. Ce reliquat s'ajouterait aux nouveaux droits acquis durant la reprise de l'emploi et pourrait être utilisé en cas de retour à la case chômage.

Ce qu'ils font

En réalité, le projet de loi organise un recul très grave du droit social et des services publics de l'emploi et de la formation, qui s'appuie aussi sur les prétendues

« contre-parties pour les salariés » qu'il contient (droits rechargeables, complémentaire santé...).

Conçus tels que dans le texte, ces « droits rechargeables » vont faciliter le développement du chômage, total et partiel, des emplois précaires et des petits boulots.

De plus, le texte renvoie leur mise en œuvre à la négociation à venir sur le financement de l'UNEDIC, l'organisme qui les financera. Or, le gouvernement et le Medef ont déjà fait savoir qu'ils refusaient de financer la mesure, en la conditionnant à la « *non aggravation du déséquilibre financier du régime d'assurance chômage* ».

Ainsi, non seulement la proposition ne pourra pas améliorer la situation, mais comble du cynisme, elle se retournera contre les chômeurs, puisque pour la financer il faudrait réduire le niveau des allocations chômage actuelles !

ce qu'il faut faire

Une véritable sécurisation de l'emploi nécessiterait de réformer le service public de l'emploi afin de le renforcer considérablement et de le démocratiser.

Nous proposons un véritable processus de sécurisation des trajectoires professionnelles avec l'affiliation automatique de chaque résident, dès la fin de la scolarité obligatoire, à un service public et social de sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, avec un nouveau statut de sécurisation et de promotion des salariés.

Ce nouveau service public viserait notamment une réforme de progrès de Pôle emploi et de l'AFPA, avec une coopération nouvelle, pour :

- 
1. une amélioration significative de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux (taux d'indemnisation à hauteur du SMIC sans dégressivité et absorption des allocataires sociaux dans le champ de l'assurance chômage) ;
 2. la lutte contre la précarité (modulation des taux de cotisations patronales pour pénaliser tous les emplois précaires de l'entreprise ; plan de résorption de la précarité ; allongement de la période de référence donnant droit aux indemnisations chômage) ;
 3. l'insertion des jeunes dans l'activité professionnelle et l'emploi (allocation autonomie pour les jeunes, statut du stagiaire (rémunération obligatoire adapté au poste occupé, contrat pédagogique avec l'employeur), contrats de sécurisation de l'entrée dans l'emploi à temps plein des jeunes) ;
 4. un véritable retour à l'emploi de qualité pour les précaires et les chômeurs, notamment par la formation continue choisie pour permettre une mobilité de progrès.

Ce nouveau service public et social devrait construire un système unifié d'indemnisation du chômage en sortant de la coupure assistance/assurance. Ni étatique, malgré la présence des pouvoirs publics dans sa gouvernance, ni étroitement paritaire, bien qu'associant le patronat dans sa gouvernance mais de façon non dominante avec les organisations syndicales et les associations de chômeurs, il viserait une nouvelle démocratie sociale avec l'élection des représentants des salariés et des chômeurs aux organismes de gestion des fonds sociaux d'indemnisation du chômage, au suffrage universel sur listes syndicales, pour des propositions alternatives sur les reprises d'emplois, les formations et les salaires. Il s'appuierait sur les conférences régionales de sécurisation et de créations d'emplois et de formation, avec des élus régionaux, des représentants des syndicats de salariés, du patronat, des banques, des Fonds régionaux pour l'emploi et la formation, pour des bilans et des objectifs chiffrés de transformations en emplois stables, de création de bons emplois et formations.



EADS : L'État Français abandonne le contrôle sur les choix stratégiques de l'entreprise !

On connaissait ce gouvernement qui, malgré les promesses électorales du candidat Hollande, refuse d'intervenir et d'imposer d'autres choix, y compris en utilisant la nationalisation, dans les entreprises qui licencient et ferment des sites alors que les actionnaires du groupe perçoivent des dividendes. Nous avons aussi l'exemple du même gouvernement qui abandonne, dans des entreprises stratégiques, les droits d'interventions dont il était détenteur face aux choix financiers des actionnaires .

La lettre qui suit, adressée aux personnel d'EADS, est significative des choix politiques libéraux du gouvernement socialiste. Elle montre que F. Hollande et le gouvernement Français décident d'abandonner la maîtrise de l'avenir de cette industrie au profit des actionnaires privés

Pour rappel, avant 1999, Il y avait un GIE qui avait permis tout le développement d'une manière non capitalistique (en coopération) de l'AIRBUS. En 1999 l'Aérospatiale, société nationale, a fusionné sur ordre du gouvernement Jospin, avec Matra détenu par Lagardère, pour devenir l'Aérospatial-Matra détenu à 48% par l'Etat français et 33% par Lagardère (17% en Bourse).

L'Aérospatiale coopérait avec différents partenaires européens sur Airbus.

En juillet 2000, toujours sur décision Jospin, EADS est créé avec l'Allemand DASA, l'Espagnol CASA, et avec une coprésidence franco-allemande.

Avant le changement qui vient d'intervenir, le capital se répartissait entre DaimlerChrysler (Allemand) 22,5%, la partie française 22,5% (15% Etat Français, 7,5% Lagardère), SEPI (Espagnol) 5,5%, Vnechtorglekank (Russe) 5%, et flottant 41,47% .



Tom Enders

Chief Executive Officer

27 mars 2013

Aux employés du Groupe EADS

Chers collègues,

Aujourd'hui à Amsterdam, l'Assemblée générale extraordinaire (AGE) des actionnaires a approuvé la nouvelle gouvernance et structure d'actionnariat du Groupe EADS, et a ainsi établi les fondations d'EADS 2.0.

L'AGE a également approuvé la composition du nouveau Conseil d'administration, suivant en cela les propositions émises par le Comité des nominations.

Je suis heureux de souhaiter la bienvenue à Anne Lauvergeon, Ralph Crosby, Manfred Bischoff, Hans-Peter Keitel et à Denis Ranque, notre futur Président, au sein du Conseil d'administration d'EADS.

Et je suis tout aussi heureux bien sûr que nos « vétérans », Sir John Parker, Hermann-Josef Lamberti, Lakshmi Mittal, Michel Pébereau, Josep Piqué et Jean-Claude Trichet, continuent de siéger au Conseil.

Ensemble, ces éminentes personnalités apporteront au Groupe une expertise industrielle et financière remarquable, qui n'a pas son pareil dans notre secteur d'activité. Le nouveau Conseil reprendra bientôt les discussions avec la Direction à propos de la future stratégie d'EADS.

Voici bientôt treize ans que les fondateurs d'EADS - Daimler et Lagardère - s'étaient fixé l'objectif audacieux de créer l'une des plus grandes entreprises aérospatiales au monde, en misant sur l'intégration européenne. Leur vision, leur ténacité et leur soutien permanent à ce projet ont été déterminants pour créer les conditions du succès qu'EADS connaît aujourd'hui.



Et maintenant que le Groupe est totalement mature et peut voler de ses propres ailes, ces fondateurs ont décidé de se recentrer sur leurs cœurs de métiers et de céder leurs parts du capital. Je pense pouvoir parler au nom de vous tous et remercier sincèrement Lagardère et Daimler pour tout ce qu'ils ont fait pour notre entreprise et notre industrie au cours de toutes ces années. Nous n'existerions tout simplement pas s'ils n'avaient pas osé aller jusqu'au bout de leur audace en 1999 et 2000.

J'aimerais également remercier le gouvernement français d'avoir accepté de renoncer à l'ancien mode de gouvernance d'EADS (grâce à la dissolution du Pacte d'actionnaires), de même que les gouvernements allemand et espagnol pour le soutien qu'ils ont apporté à la nouvelle construction.

De fait, le changement le plus important pour notre entreprise est la dissolution du Pacte d'actionnaires et la dissociation de l'actionnariat et des droits des actionnaires de la gouvernance d'entreprise d'une part, et du contrôle opérationnel de l'autre. Ce changement donnera pour ainsi dire plus de voix à tous les actionnaires sans distinction.

Dans le même temps, des mécanismes spécifiques assureront la sauvegarde légitime des intérêts nationaux en matière de défense et de sécurité, comme cela se fait dans de nombreuses autres entreprises du secteur aérospatial. **Toutefois, les Etats ne disposent d'aucun droit de veto et ne peuvent influencer les décisions en matière de dividendes, d'acquisitions, d'empreinte industrielle, de répartition de la charge industrielle liée aux programmes, d'organisation de l'entreprise et de choix des membres de la Direction.** Comme pour toute entreprise normale, leur autorité tiendra à leur rôle de régulateurs et de clients.

Chers collègues, je suis convaincu que ces changements, associés à un meilleur accès aux marchés des capitaux et à l'augmentation à plus de 70 % du capital flottant, contribueront à créer des conditions qui profiteront à l'entreprise de multiples manières. Ils dopent la croissance globale, **la compétitivité et la rentabilité du Groupe** dans son ensemble, à condition bien sûr que nous fassions notre travail, que nous menions à bien les programmes et que nous remplissions nos objectifs.

Le projet très commenté d'un éventuel rachat d'actions - qui est certes inédit pour EADS, mais plutôt courant dans notre industrie - **permettra de restituer un surplus de cash à nos investisseurs (nos propriétaires !)**, et donc de renforcer leur confiance en nous et leur volonté de miser encore plus sur EADS. Ce rachat d'actions ne grèvera en rien notre capacité à financer l'innovation et nos activités opérationnelles.

Nous avons parcouru un long chemin depuis les premières heures de notre aventure entamée voici maintenant plus d'une décennie, à une époque où beaucoup pensaient qu'EADS n'était qu'un projet « expérimental » sans grande chance de succès. Aujourd'hui, il serait inimaginable d'envisager le monde aérospatial sans EADS et ses marques prestigieuses.

Aussi importantes qu'aient pu être la gouvernance, les structures d'actionnariat et les décisions de la Direction tout au long de ce parcours, il est indéniable que vos efforts, chers collègues, votre engagement et votre passion pour notre entreprise, ses produits et ses clients, ont réellement fait toute la différence !

Je vous remercie pour l'ensemble de vos nombreuses contributions au succès d'EADS.
Croyez-moi, le meilleur est à venir !

Bien cordialement,

Tom Enders

Nota : Texte surligné et en rouge par nos soins.



PCF

« Lieux de travail »

Collectif National

Aéronautique & Spatial

Proposition de Vœu aux élus de territoires intégrant un site aéro lié à EADS relatif au changement de gouvernance du groupe EADS

(Texte à adapter localement)

La gouvernance du groupe EADS, qui regroupe entre autres Airbus, Astrium, Eurocopter, Cassidian, MBDA et des filiales comme SOGERMA, ATR, est en passe d'être profondément modifiée dans un sens qui nous inquiète fortement.

Le groupe EADS est présent sur notre territoire. Il y occupe une place déterminante pour l'emploi avec *(nombre de salariés si info et nom de l'entreprise)* salariés concernés et autant de familles.

Si en tant qu'élus locaux, nous nous félicitons de la forte croissance du secteur aéronautique et spatial aujourd'hui, qui tranche avec la situation de beaucoup d'autres secteurs d'activité, nous n'en demeurons pas moins très attentifs à toutes les évolutions qui pourraient compromettre le développement du secteur, *en particulier l'avenir de l'entreprise X*, et nuire à l'emploi de ses salariés.

Or, les changements prévus dans la gouvernance d'EADS n'apparaissent pas de bon augure.

Cette industrie concerne les secteurs stratégiques du transport aérien, des applications spatiales, de la défense et de la sûreté. Ce qui rend la maîtrise publique et sociale de ses évolutions cruciale, et la transparence quant aux choix qui la concerne nécessaire. C'est pourquoi, nous affirmons que la modification des structures de son capital et de son mode de gouvernance aurait dû faire l'objet d'un large débat public. Mais le gouvernement français n'a même pas pris la peine de consulter le Parlement, pas plus que les syndicats d'ailleurs.

Pourtant, les effets de ces mouvements de capitaux sont très importants pour le pays.

Depuis sa création en 2000, EADS était détenu à environ 22,5% par des actionnaires français (l'État et le groupe Lagardère), à 22,5% par le groupe allemand Daimler et à 5% par l'État espagnol. Le capital flottant s'élevait à un peu moins de 50%. Par ailleurs, même s'il délèguait ses pouvoirs opérationnels à Lagardère, l'État français gardait le pouvoir de désigner des membres au conseil d'administration du groupe et disposait d'un droit de veto sur ses décisions stratégiques.

Les groupes Lagardère et Daimler ont voulu se retirer du groupe EADS. Les États français, allemand et espagnol ont donc négocié un nouveau pacte d'actionnaires, dont la France est sortie grande perdante. Alors que la participation globale des États européens dans le capital d'EADS augmente, notamment grâce à la participation accrue de l'État fédéral allemand allié à des Länders (12%), l'État français se désengage. Il réduit volontairement sa participation de 15% à 12%.

De plus, cette augmentation globale de la part de capital public européen aurait du justifier une augmentation du pouvoir de décision des États actionnaires dans la stratégie de l'entreprise, mais c'est le contraire qui est prévu. Selon Tom ENDERS, dirigeant d'EADS : *« malgré la hausse d'environ 8 % de la participation cumulée des gouvernements au capital du Groupe, leur influence sera cependant moindre. Le processus décisionnel suprême, c'est-à-dire au-dessus du Comité exécutif, incombera uniquement au Conseil d'administration et à l'Assemblée générale des actionnaires, comme dans n'importe quelle entreprise normale. »* **Et pour confirmer cette prise en main actionnariale, le droit de veto accordé jusqu'ici à chaque État est supprimé et l'État français ne pourra plus désigner ses représentants au Conseil d'administration du groupe.**



Une éviction des acteurs publics qui s'appuie sur un renforcement des acteurs privés dans le capital du groupe. La part de capital flottant de l'entreprise, c'est-à-dire la part du capital non détenue par des actionnaires stables et susceptible, à court terme, d'être cédée en bourse, va passer de 49% à 72%. Aujourd'hui dans ce capital flottant se retrouvent des actionnaires importants de Russie et du Qatar, ou **le célèbre Lakshmi Mital**, qui chercheront certainement à augmenter leur part et leur emprise sur cette entreprise stratégique pour l'Europe et la France au risque même de dépouiller le pays de ses atouts industriels..

Citons encore Tom ENDERS qui ne saurait être plus clair : « **Ce que l'on peut dire d'emblée, c'est que la forte augmentation du capital flottant nous obligera à redoubler d'attention vis-à-vis des sentiments du marché** ». **EADS, entreprise stratégique du transport aérien, des applications spatiales, de la défense et de la sûreté, sera donc dirigée par les aléas de court terme des marchés financiers ?** C'est insensé. Comment alors réussir à développer une stratégie industrielle qui repose sur des investissements lourds et des retours sur investissement à long terme ?

Enfin, et ce n'est pas le moindre des problèmes, pour assurer une sortie au prix fort du capital du groupe pour Lagardère et consorts (1,2 milliards d'euros de bénéfice estimé sur l'opération pour Lagardère), **EADS va dépenser plus d'un milliard pour racheter ses propres actions afin d'augmenter leur valeur nominale. Une opération qui réjouira sans doute les actionnaires du groupe, mais qui va coûter cher à sa trésorerie et accroître son endettement.** Cette somme dépensée en pure perte aurait été bien plus utile pour développer de nouveaux produits, améliorer les conditions de travail et relâcher la pression sur les entreprises sous-traitantes.

Cette nouvelle gouvernance devrait être approuvée par l'AG extraordinaire des actionnaires le 27 mars 2013. D'ici là nous devons agir en lien avec les salariés du groupe et de ses sous-traitants.

Comme à Florange, la question de la maîtrise publique de cette industrie stratégique est posée. Le groupe EADS, avec ses sous-traitants, doit constituer un pôle public européen de l'aérien et du spatial civil et militaire. La renégociation du pacte d'actionnaires doit servir les États, l'Europe et les salariés du groupe pour garantir la vocation industrielle et la qualité des productions, et non livrer le groupe et ses partenaires aux appétits des marchés financiers.

Le Conseil municipal/communautaire/général/régional de X, réuni le X, demande en conséquence au gouvernement :

d'utiliser son droit de veto sur l'application du pacte des actionnaires et d'organiser un débat parlementaire sur les modifications de la gouvernance d'EADS, entreprise stratégique, en y associant les syndicats.

de rétablir le droit de veto de l'État français au Conseil d'Administration d'EADS avec la participation de membres désignés par l'État Français au Conseil d'administration.

de garantir une maîtrise publique du groupe au vu des engagements financiers des États Européens et de profiter de l'augmentation de la participation de l'État allemand pour augmenter sa propre participation et orienter ainsi la gouvernance d'EADS vers la création d'un pôle public européen de l'aéronautique et du spatial, seul garant de la préservation de l'intérêt général et d'investissements au long terme échappant à la logique des marchés financiers.

Nota: L'assemblée générale des actionnaires ayant maintenant entériné la nouvelle gouvernance (voir courrier de Tom Enders) ce vœu peut être repris dans les collectivités territoriales ayant un site EADS en demandant que l'État français agisse pour augmenter sa participation et regagner son droit de veto pour assurer la maîtrise des choix stratégiques de l'entreprise.