



RAPSE

La Lettre

N° 109
14 Mars
2013

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser
l'Emploi



RIEN N'OBLIGE LE GOUVERNEMENT A METTRE EN LOI UN TEXTE REGRESSIF SIGNE PAR DES SYNDICATS MINORITAIRES ET LE MEDEF!

Dans la rue, dans les entreprises, au parlement, mettons en échec ce recul de société.

Sommaire

- 1) La couverture santé de l'ANI : progrès ou régression de la Sécurité Sociale ?Pages 2/4
- 2) Un projet de loi qui casse le code du travailPages 5/9
- 3) Chômage : l'austérité provoque les mêmes effets en France qu'ailleursPage 10



La couverture santé et prévoyance de l'ANI, un progrès ou une agression supplémentaire contre la sécurité sociale ?

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier ratifié par les MEDEF-CGPME-UPA-CFDT-CFTC-CGC a introduit deux articles (articles 1 et 2) relatifs à la couverture complémentaire santé collective de branche ou d'entreprise. Un article qui cherche à généraliser la complémentaire santé aux 4 millions de salariés non couverts actuellement à l'horizon 2016. Et un article qui prolonge de 3 mois la portabilité temporaire des droits à couverture complémentaire santé et prévoyance une fois le contrat de travail rompu.

Présentés comme des éléments positifs de cet accord, les propositions avancées masquent en réalité une charge contre notre système de sécurité sociale solidaire. Sous couvert d'universalisation de la prise en charge mutualisée des dépenses de santé des salariés, elles s'opposent à l'objectif de leur prise en charge à 100% par la sécurité sociale, au financement solidaire de la sécurité sociale, tout en pesant sur le pouvoir d'achat des salariés. Et elles constituent un point d'appui important en faveur du monde assurantiel.

Rendu public le 6 mars dernier, le projet de loi du gouvernement a repris la philosophie générale de cet article, ses ambitions comme ses régressions.

1. Une attaque larvée contre la sécurité sociale et sa philosophie universaliste et solidaire

Présentée comme une victoire de la CFDT, la généralisation de la complémentaire santé aux salariés joue en réalité le rôle d'un cheval de Troie contre le principe d'une couverture universelle socialisée des dépenses de santé des assurés sociaux assurée par la sécurité sociale.

En forçant la création pour tous d'une complémentaire santé à compter du 1er janvier 2016, le texte de l'avant-projet de loi, comme celui

de l'ANI d'ailleurs, impose par la loi le principe d'une **couverture sociale professionnelle obligatoire des risques santé parallèle à la sécurité sociale. C'est une attaque claire contre la sécurité sociale.**

Construite au niveau des branches ou des entreprises, cette formule ouvre la porte à l'institutionnalisation d'une différenciation des niveaux de prise en charge des malades en fonction des branches d'activité ou des entreprises et s'oppose de fait à une couverture universelle des assurés sociaux, quels que soient leur pathologie et leur contribution, à 100% par la sécurité sociale.

Face à cette attaque, il est nécessaire de réaffirmer les grands principes de notre système de sécurité sociale. Solidaire, il pose en principe que chacun contribue selon ses moyens pour recevoir selon ses besoins. Universel, il pose en principe que personne ne peut être exclu de son bénéfice car son financement est assuré par la mutualisation d'une partie des richesses produites dans l'entreprise. Égalitaire, il pose en principe que la Nation, à savoir le Peuple souverain, assure à chacun le droit à la santé, impliquant l'absence de différence de prise en charge entre les assurés sociaux et la nécessité de travailler à une prise en charge à 100% par la sécurité sociale des dépenses de santé de chacun.

2. Une volonté d'étouffer le débat public sur les propositions alternatives de financement de la sécurité sociale

En imposant l'ouverture de négociations par branche à compter du 1er juin 2013, la mesure inscrite dans l'avant-projet de loi cherche aussi à hypothéquer les débats sur la réforme à venir du financement de la sécurité sociale prévue initialement pour l'automne 2013.



Elle cherche à mettre un frein aux velléités de bataille pour une prise en charge à 100% par la sécurité sociale des dépenses de santé des assurés sociaux, comme aux batailles pour une remontée progressive de la part employeurs dans le financement de la sécurité sociale (-16 points depuis 1983), dans la mesure où elle laisse entendre que cette complémentaire santé obligatoire ajoutée à la prise en charge par la sécurité sociale aboutirait à une prise en charge maximale des dépenses de santé.

Ce qui dans le texte même de l'ANI ou de l'avant-projet de loi est loin d'être le cas.

3. L'illusion entretenue d'une couverture à 100% de la dépense de santé des malades

Le texte de l'ANI ne laissait planer aucun doute. A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, il introduisait pour la négociation un panier de soins minimal à couvrir par la complémentaire : "*100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an*". **A savoir un niveau de couverture inférieur à celui de la CMU-C.**

Par ailleurs, il disposait que les contrats collectifs respectent obligatoirement la définition des contrats dits responsables et solidaires. C'est-à-dire qu'ils excluent du champs de leur prise en charge, les différents forfaits (médicaments, actes médicaux, hospitaliers, ...) à la charge des malades imposées depuis 10 ans au titre de la maîtrise médicalisée et responsable des dépenses de santé.

De sorte qu'au final, cette complémentaire santé ne permette pas la prise en charge à 100% de l'ensemble des dépenses de santé réelles des malades.

Cette clarté semblait avoir disparu de l'avant-projet de loi.

- D'un côté, il laissait le soin aux "partenaires sociaux" liés par des accords de branche ou des accords d'entreprise de définir le contenu et le niveau de la couverture complémentaire. Afin de ne pas remettre en cause les accords actuels.

-De l'autre, dans tous les autres cas, c'est à dire pour l'ensemble des salariés non couverts par une

complémentaire d'entreprise obligatoire, il postulait que **c'est par décret (donc dans le secret des ministères) que seront définis le niveau et le contenu minimal des garanties de ces complémentaires santé collectives obligatoires.**

Donc une méthode qui n'aurait rien de positif, mais qui laissait une porte de négociation ouverte et renvoyait au rapport de forces social.

Le projet de loi est revenu sur la version initiale de l'ANI : un niveau de prise en charge inférieur celui de la CMU-complémentaire, tel que défini dans le texte de l'accord interprofessionnel !

Cette complémentaire santé n'ouvrira donc pas sur un progrès social. L'argument de la compétitivité des entreprises et de la maîtrise des coûts salariaux a certainement du justifier ce repli régressif.

En fait, tout laisse même à croire que le texte gouvernemental aboutira à installer toute une partie de la population dans un carcan de soins minimum remboursés. Ce sera une augmentation du renoncement aux soins de qualité, aux droits aux soins en dehors du panier pris en charge...

4. Bingo pour les assureurs

L'ANI prévoyait une totale maîtrise par l'employeur du choix de l'opérateur d'assurance. Les entreprises décidant seules de l'organisme à choisir.

L'iniquité de la proposition et son caractère lobbyiste manifeste ont contraint le gouvernement à revenir sur cette proposition. Dans le projet de loi, ce libre choix des employeurs a disparu.

Mais le lobby des assureurs n'est vaincu qu'en apparence. Car si le texte gouvernemental laisse en premier lieu aux partenaires liés par des accords de branche ou des accords professionnels le soin de définir le choix du prestataire de service, **il postule que dans le cas où les accords professionnels ou interprofessionnels prévoiraient la mutualisation de la couverture complémentaire, le choix du prestataire devrait répondre à la mise en concurrence préalable des candidats.**

Ainsi, non seulement le texte gouvernemental renforce le poids des assureurs face au secteur mutualiste, qui sera bien en peine de concurrencer sur ses valeurs et son fonctionnement la puissance financière des assurances. Mais en plus, il renforce le poids des assureurs auprès des entreprises, dans



la mesure où ces dernières ne manqueront pas de profiter de l'aubaine pour renégocier leurs contrats d'assurance généraux avec leurs assureurs dans le cadre de cette négociation sur la complémentaire santé de leurs salariés, cela sur le dos de leurs salariés.

Une pratique bien connue des négociations entreprises-assureurs outre-atlantique visant à baisser les coûts généraux des entreprises, à l'avantage partagé des assureurs et des entreprises, où les salariés et leur couverture santé complémentaire sont des variables d'ajustement dans la négociation.

En outre, le secteur assurantiel pourrait alors bénéficier comme les mutuelles des exonérations fiscales associées à ces contrats collectifs. Le cadeau fiscal serait de l'ordre de 2,5 Md'€. La cerise sur le gâteau des 20Md'€ d'exonération fiscales des contrats compétitivité-emplois de l'automne dernier.

5. Un coût supplémentaire pour les salariés

De l'avis de tous les experts, y compris patronaux, le montant global annuel estimé de cette complémentaire serait aujourd'hui de l'ordre de 4 milliards d'euros et le nombre de salariés concernés par la généralisation cette couverture complémentaire santé serait actuellement d'au moins 4 millions de salariés.

L'ANI prévoyait le financement de cette complémentaire santé partagée à 50% par les employeurs et 50% par les salariés. Sur la base de 4 millions de bénéficiaires, il en résulterait donc un coût annuel moyen par salarié de 500 euros, qui serait prélevé sur leur salaire net et viendrait grever d'autant leur pouvoir d'achat.

Le projet de loi s'est aligné sur l'ANI. La contribution des employeurs calée lors de la négociation de branche ou d'entreprise, sera au minimum de 50%. Dans des entreprises où l'accord de branche n'existe pas aujourd'hui, peu de chance que le rapport des forces permette de dépasser ce plancher. Prétendre le contraire confine au cynisme.

Ce que nous voulons :

Pour le PCF, ce texte n'est pas une avancée.

Si le gouvernement veut répondre au besoin de prise en charge socialisée de la santé des travailleurs français, alors il doit ouvrir les conditions d'une négociation entre "partenaires sociaux" menant vers la prise en charge à 100% par la sécurité sociale des dépenses de santé des malades.

Une ambition politique qui suppose de mettre à plat les modalités de financement de la sécurité sociale et de dépasser les insuffisances actuelles par un financement en dynamique de la sécurité sociale à partir :

1. de la suppression des exonérations de cotisations sociales patronales et de la réorientation des compensations publiques de ces exonérations des cotisations patronales vers un fond public national pour l'emploi et la formation afin de développer l'emploi et des salaires par un soutien sélectif aux investissements matériels et de recherche ;
2. de la modulation des cotisations sociales patronales en fonction de la politique d'emploi et de salaire de l'entreprise, de sorte que plus une entreprise accroît sa valeur ajoutée relativement à sa masse salariale en licenciant, et plus ses taux de cotisation patronale sont élevés ;
3. de la création d'une cotisation sociale additionnelle sur les revenus financiers des entreprises et des banques, qui leur appliquerait les taux des cotisations patronales de chaque branche de la sécurité sociale.

Accord minoritaire, ce texte de l'ANI du 11 janvier 2013 a été transposé presque à l'identique dans le projet de loi du gouvernement validé en Conseil des Ministres le 6 mars dernier.

La discussion parlementaire sur ce texte devrait être engagée à compter du 26 mars. Ce moment doit être l'occasion de revenir sur ses dispositions ouvertement patronales et d'ouvrir la voie à des propositions novatrices permettant réellement d'assurer une sécurité de l'emploi et de la formation.

La bataille législative ne fait donc que commencer. Le PCF et ses parlementaires, avec ses partenaires du Front de Gauche, engageront toutes leurs forces dans cette bataille aux côtés des salariés.



Un projet de loi qui casse le code du travail !

De 3 semaines à 36 jours pour se séparer de milliers de salariés : c'est le projet de loi relatif à « la sécurisation de l'emploi »

A l'origine de la loi, l'accord (ANI) signé entre le Medef et la CFDT-CGC, syndicats minoritaires est un accord qui permet d'inverser la hiérarchie des normes régissant le droit du travail.

• Avant cet accord, le contrat de travail individuel primait sur les accords signés par des syndicats. Il prévoyait la qualification, le salaire, le nombre d'heures travaillées, le lieu de travail...

Un accord signé par des syndicats ne permettait pas de déroger à ce contrat sans l'aval du salarié sauf à entraîner son licenciement économique dont il pouvait contester la réalité devant le juge. Toute volonté de réorganisation du travail touchant au moins 10 salariés entraînant des modifications du contrat : lieu de travail, horaires, paiement, devait faire l'objet d'une procédure collective avec l'obligation d'un PSE (plan social pour l'emploi) en amont aux éventuels licenciements économiques...

• Avec l'ANI et sa transposition dans le projet de loi, c'est au contraire l'accord signé par des syndicats qui prime sur le contrat de travail. Tout salarié qui refuse les modifications imposées (même si cela concerne le refus de 1000 salariés) subit un licenciement individuel.

Toutes les procédures sont raccourcies, avec de nombreuses impasses qui conduisent en fait à ce que cet accord soit un véritable outil d'accélération des restructurations, réorganisations, licenciements économiques.

Rien n'oblige le législateur à « transposer » dans la loi cet accord régressif minoritaire. Parce qu'il n'a aucune valeur juridique. En l'état, il n'est pas applicable dans la mesure où il est moins favorable aux salariés que les lois existantes.

Pour le PCF, cet accord national et sa transposition dans la loi sont d'une extrême dangerosité pour les salariés, mais aussi pour les grands principes qui ont participé à la construction de l'ordre public social depuis 170 ans. Il incarne la phrase prononcée en 2005 par L. Parisot fraîchement élue Présidente du Medef : *"la liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail"*.

Car, avec l'aspect juridique, c'est aussi sa philosophie qui soulève de nombreuses difficultés. Non seulement ces textes ne créeront pas d'emplois en plus ni de chômeurs en moins, mais s'ils entraînent en vigueur en l'état, ils encourageraient les licenciements, tant ils affaiblissent la portée du licenciement économique et encouragent le contournement de sa procédure.

Il convient d'opposer à cette régression sociale une alternative qui confirme la hiérarchie des normes actuelles où la loi prédomine sur les accords collectifs

1) renforcer la définition du licenciement pour motif économique et le pouvoir de contre-proposition des salariés sur les stratégies des entreprises.

Nous proposons pour cela une définition qui cible 4 motifs de licenciement économique :

- a) difficultés économiques insurmontables par tout autre moyens que les suppressions d'emploi,
- b) mutations économiques,
- c) cessation d'activité,
- d) réorganisation,

Et qui consolide les pouvoirs de contre-proposition des salariés par l'obligation d'examen des contre-propositions salariales par l'employeur et de motivation d'un éventuel rejet.

L'objectif est de minimiser le coût en emploi de la procédure collective, d'ouvrir sur d'autres variables d'ajustement que l'emploi (coût du capital) et de forcer l'employeur à effectuer des recherches efficace en matière de reclassement des salariés licenciés.



Quelques points clés, parmi les plus graves, de l'accord.

1) Accord de mobilité interne (art10)

La loi prévoit une négociation « *tous les 3 ans portant sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique dans le cadre de mesures collectives d'organisation sans projet de licenciement* ».

Même si le contrat de travail du salarié ne prévoit pas de mobilité, celle-ci peut être imposée par un accord d'entreprise ou de branche. Cela concerne le lieu de travail et la fonction. Pas de limite sur le périmètre géographique de cette mobilité imposée : peut être à l'international.

Si l'employeur n'obtient pas satisfaction (refus des syndicats) il peut revenir à la charge tous les 3 ans.

En cas de mobilité, la seule garantie est le niveau de salaire et la classification. La qualification du poste pouvant ne pas correspondre à qualification du salarié.

Si le salarié qui refuse entre dans la catégorie licenciement pour motif individuel.

Ce qui va à l'encontre des textes internationaux. L'art 4 de la convention 158 de l'OIT différencie les licenciements qui relèvent « de l'aptitude ou de la conduite du travailleur » et les motifs fondés « sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise... »

Cette qualification dévoyée limitera le contrôle du juge : ni motif économique, ni faute grave du salarié. Le juge devra en quelque sorte chercher la cause du licenciement dans le mauvais tiroir !

Les mesures de reclassement prévue par l'accord peuvent se limiter au bilan de compétence .

Précarité et maintien dans l'emploi. (Art 11)

Le projet de loi prévoit de remplacer le verre à moitié vide par le verre à moitié plein :

- le chômage partiel est remplacé par l'activité partielle !
- le salaire est remplacé par la rémunération, ce qui n'est pas sans conséquences puisqu'est ainsi introduite la possibilité de revenus du travail assurés par l'employeur et complétés par d'autres sources ! Il existe un précédent : le RSA, financé par l'employeur et par les départements.

- L'allocation de chômage partiel (qui correspondait à la part de temps de travail chômé) est remplacé par une indemnité horaire d'activité partielle

Et dans le cas où la suppression d'emplois est inéluctable, **les salariés, quelque soit la taille de l'entreprise, bénéficieraient d'un congé de reclassement sur 18 mois, avec maintien du salaire durant la période de formation ou de reclassement.**

Le financement de cette sécurisation de la formation ou du reclassement serait à la charge de l'employeur pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et pris en charge par un fonds d'assurance formation pour les autres abondé en partie par les amendes des entreprises récalcitrantes aux nouvelles règles.

2) Construire une maîtrise populaire, personnelle et collective, des évolutions de l'emploi et des qualifications sur les territoires.

- **Les CE, les DP doivent disposer de pouvoirs d'intervention à chaud, en cas de crise, afin de limiter les effets sociaux des décisions de restructuration des employeurs.** Sur la base de leur propre évaluation des raisons invoquées par les employeurs pour modifier le volume et la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des personnel, ils doivent pouvoir faire suspendre les projets patronaux (**droit de veto suspensif**) et formuler des propositions alternatives, notamment en visant les coûts du capital.

Pour leur financement, les représentants des salariés pourraient saisir un **Fonds régional de sécurisation de l'emploi et de la formation.**

Ces propositions devraient être obligatoirement examinées par les employeurs, et leur éventuel refus motivé.

En cas de persistance du conflit entre les options patronales et celles des représentants des salariés, un arbitrage devrait être rendu par une instance « ad hoc ». Celle-ci, à l'image des conseils prud'homaux arbitrant les conflits du travail, serait habilitée à départager les conflits entre propositions alternatives sur l'emploi.



versée par l'employeur (taux fixé par décret) lequel reçoit une allocation de l'État et de l'assurance chômage.

•Le contrat de travail des salariés en activité partielle est suspendu !

Accords de compétitivité-emploi : en cas de difficultés économiques ou pour anticiper les difficultés économiques (art 12) :

Ce projet d'article, sous prétexte de renforcer la compétitivité, fait de la loi un instrument de défense des entreprises aux dépens des salariés. Elle renforce la flexibilité sans aucune garantie de l'emploi comme le montre les expériences de Métaleurope, Continental, Bosch, Goodyear, ...

•Si en cas de difficultés réelles ou potentielles anticipées, l'employeur peut enclencher un plan de sauvegarde de l'emploi avec réduction de l'activité, il peut aussi, nouveauté du projet de loi par rapport à l'ANI, l'enclencher avec augmentation du temps de travail non payée (seules limites : 10h /jour, 6 jours/7 , 48h max /semaine plus flexibilité-WE, nuits) et/ou réduction des salaires (dans la limite du SMIC majoré de 20%). En échange, il accorde « la garantie de l'emploi ».

•Quelque soit le nombre de salariés refusant l'accord, chaque licenciement qui en résulte est considéré comme licenciement individuel pour motif économique. Donc sans indemnités, ni contraintes réglementaires pour l'employeur.

Ce « sacrifice » peut durer 2 ans. La protection ne concerne que « les sacrifiés ». Par exemple, dans l'automobile, l'employeur peut obtenir que pour une chaîne, les horaires soient majorés avec réduction des salaires, de sorte que les salariés sont « protégés » pour 2 ans, tandis que dans le même temps il décide de licencier les salariés de la chaîne voisine.

•Les 2 ans de protection de l'emploi ne sont même pas garanties : L'employeur peut se tourner vers le juge s'il estime que la situation économique de l'entreprise ne s'est pas améliorée pour mettre fin à l'accord et du même coup, à la « protection » des salariés.

•Le juge ne peut que suspendre l'accord. Il ne peut pas juger de la validité des motifs économiques qui ont conduit à la signature de cet accord.

- **CE et DP doivent aussi avoir les moyens, avec les citoyens des bassins de vie et leurs élus locaux, d'intervenir à froid sur les décisions**, afin d'anticiper et modifier les contenus des gestions prévisionnelles des entreprises pour les faire converger vers des objectifs chiffrés d'emplois et de formations définis collectivement

- Dans le cadre de cette maîtrise salariale et populaire, **les outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation dans l'entreprise seraient mobilisés pour une autre finalité.**

Plus qu'un outil de facilitation des licenciements, la GPEC doit pouvoir servir l'efficacité sociale pour l'emploi et la promotion des qualifications dans l'entreprise.

Pour assurer une GPEC démocratique, CE et DP devraient alors avoir accès à toutes les informations leur permettant d'anticiper les besoins d'emplois et de formations afin d'éviter les licenciements négociés dans le cadre "d'adaptations aux changements techniques" ...

Dans cet esprit la **GPEC devrait être étendue à toutes les entreprises**, donneurs d'ordres comme sous-traitants, quel que soit le nombre de salariés qu'elles ont, et être **accompagnée d'une obligation de négociation annuelle sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires**. Le résultat de ces négociations doit alors être articulé aux objectifs chiffrés d'emplois et de formations mis au jour par les Conférences régionales pour l'emploi et la formation associant salariés, employeurs, élus locaux et État.

Pour cela, le PCF propose :

1- une plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire.

2- la mise en place d'un service public et social de la sécurisation de l'emploi et de la formation démocratisé, visant à soutenir le statut de sécurisation et de promotion des travailleurs.



Procédure de licenciements (art 13)

Concerne les entreprises de plus de 50 salariés.

Deux possibilités :

• **A) il y a des accord collectifs** signés par des syndicats représentant 50 % des suffrages exprimés (quelque soit le nombre de votants).

Pour les nombreuses PME qui n'ont pas de syndicats ou pas de syndicat indépendant de l'employeur, il sera facile à ce dernier d'obtenir la signature requise.

L'accord porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

En fait :

- Les modalités d'information et de consultation du CE.
- La liste des documents à fournir à l'expert .
- La pondération de l'ordre des licenciements.
- Le calendrier des licenciements.
- Le nombre de suppression d'emplois et les catégories concernées.
- Les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

En fait, cet accord peut considérablement limiter les exigences vis-à-vis de l'employeur (consultation CE, informations expert, reclassements...)

Il permet de déroger aux règles légales et conventionnelles qui régissent aujourd'hui un PSE s'il est insuffisant (ce qui annule les licenciements).

La procédure devient très rapide :

- 1ere réunion du CE avec éventuellement désignation d'un expert. L'employeur envoie l'avis à l'administration.

- 2eme réunion du CE dans un délai qui peut être de 15 jours (Art L. 1233-30 : 15 jours pour moins de 100 licenciements, 21 jours pour 100 à 250 licenciements, 28 jours si = ou plus de 250 licenciements).

Ce laps de temps inclus les consultations des CE, CCE, CHSCT, expertise, appel à un juge ! Il inclus aussi la négociation sur le nombre d'emplois supprimés, le contenu du PSE...

Si plusieurs CHSCT sont concernés par le projet, l'employeur peut créer une seule structure CHSCT non dotée de la personnalité juridique avec 1 seul représentant par CHSCT. Au delà de 20, l'employeur choisi ceux qui seront retenus.

Pas besoin de consulter le CE sur le projet de licenciement économique !

Il s'agit ainsi d'une part, de mettre en place un **plan pluriannuel de résorption de l'emploi précaire** et de faire la chasse aux abus du recours à l'intérim ou aux CDD sous motif de surcroît d'activité, par une **pénalisation effective de tous les contrats précaires** (temps partiels imposés inclus).

Un **plafond maximum par entreprise de recours à l'emploi précaire** doit pouvoir être imposé, qui ne dépasse pas « à 5% de l'effectif total de l'entreprise.

Ce plan de conversion doit pouvoir être contrôlé par les représentants des salariés dans les entreprises (CE et DP) qui devraient disposer d'un droit de recours devant les tribunaux pour sanctionner les employeurs récalcitrants.

Et pour faciliter la sortie de la précarité, un **statut de transition** des salariés précaires peut être créé qui garantisse avec l'appui du service public de l'emploi l'accès à un emploi stable avec l'assurance d'un revenu décent.

C'est pourquoi, en parallèle, le CDI doit pouvoir être inséré dans un processus de sécurisation des trajectoires professionnelles par l'affiliation automatique de chaque résident, après l'âge de fin de scolarité obligatoire, à un **service public et social de la sécurisation de l'emploi et de la formation** démocratisé, visant à soutenir le statut (à construire) de sécurisation et de promotion des travailleurs.

C'est tout l'enjeu de ce nouveau service public. **Ni étatique**, malgré la présence des pouvoirs publics dans sa gouvernance, **ni paritaire**, bien qu'associant le patronat dans sa gouvernance mais de façon non dominante avec les organisations syndicales, les associations d'usagers (chômeurs notamment), **il associerait Pôle Emploi et l'Afpa dans une**



Après ce délai l'homologation se fait en 8 jours.

Durée minimum possible : 23 jours pour moins de 50 licenciements, 36 jours pour plus de 250 licenciements.

•**B) Pas d'accord collectif**, l'employeur soumet un document unilatéral pour homologation à la Direccte (ex-direction départementale du travail)

•**Durée : 21 jours.**

Si l'entreprise dépend de plusieurs départements, c'est le ministre du travail qui choisit le directeur du travail qui officiera. En l'absence de réponse après 21 jours, la Direccte est réputée avoir donné son accord.

•L'homologation ne porte pas sur le motif économique.

Actuellement, les salariés obtiennent souvent l'annulation du PSE (ce qui annule les licenciements) notamment pour insuffisance de propositions de reclassement.

Avec le projet de loi, seule l'absence d'homologation peut entraîner cette annulation, mais il suffit à l'employeur d'attendre les 21 jours. La Direccte, par manque de personnel, de moyens, sera bien en peine de donner un avis dans un délais si court, donc celui-ci sera automatiquement positif !

Indemnités de licenciements (art16)

Pour la résolution des litiges employés-employeurs, la loi introduit une procédure de conciliation débouchant sur accord, dont le contenu prévoit une indemnisation forfaitaire du salarié sur la base d'un barème d'indemnisation fixé par décret (sic !) et fonction de l'ancienneté du salarié. En cas d'accord acté, le salarié renonce à toutes autres indemnités et à tous recours contre son ex-employeur.

Plusieurs conséquences graves :

1.Le juge est dépossédé du pouvoir d'indemniser à la juste hauteur du préjudice le salarié

2.Le principe du "forfait barémisé" remplace toutes les indemnisations auquel le salarié à droit : les salaires dus, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l'indemnité de licenciement sans cause réelle ou sérieuse. Beaucoup de salariés risquent d'accepter cette indemnité versée rapidement compte tenu des délais de procédure aux prud'hommes.

Autre nouveauté, la loi prévoit de ramener la prescription de 5 ans à 3 ans pour les recours des salariés concernant les salaires et les discriminations, et à 2 ans pour le reste (30 ans avant 2008).

coopération nouvelle ayant pour objectifs :

1) une amélioration significative de l'indemnisation du chômage et des minima sociaux visant un taux d'indemnisation à hauteur du SMIC, sans dégressivité, et l'absorption des allocataires sociaux dans le champs de l'assurance chômage.

2) la lutte contre la précarité, à la fois, en aval par la modulation des cotisations patronales en fonction de la politique d'emploi de l'entreprise et en amont par un allongement de la période de référence donnant droit aux indemnisations chômage.

3) la lutte pour l'insertion des jeunes dans l'activité professionnelle et l'emploi, à l'aide d'une allocation autonomie pour les jeunes, la mise en place d'un statut du stagiaire (rémunération obligatoire adaptée au poste occupé, contrat pédagogique avec l'employeur) et des contrats de sécurisation de l'entrée dans l'emploi à temps plein des jeunes.

4) un véritable retour à l'emploi de qualité par la formation continue choisie pour permettre une mobilité de progrès

Ce nouveau service public et social travaillant à un système d'indemnisation unifié du chômage, permettant de sortir de la coupure assistance/assurance, donnerait l'occasion de construire une nouvelle démocratie sociale (élection des représentants de salariés aux organismes de gestion des fonds sociaux au suffrage universel sur listes syndicales).



CHÔMAGE : l'austérité provoque les mêmes effets en France qu'ailleurs

Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi

Unités : milliers et %

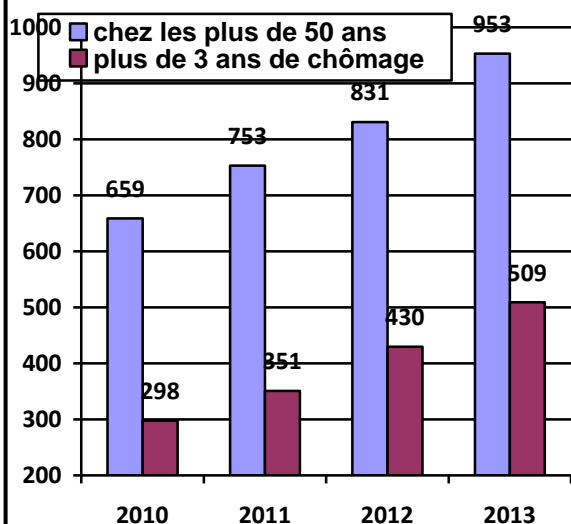
Données CVS-CJO	Janvier 2012	Déc 2012	Janvier 2013	Variation 1 mois	Variation 1 an
France métropolitaine					
Catégorie A (actes positifs de recherche d'emploi)	2862,8	3125,4	3169,3	+ 1,4	+ 10,7
Catégories A,B,C(actes positifs de recherche d'emploi)	4262,9	4619,4	4680,2	+ 1,3	+ 9,8
France					
Catégorie A (actes positifs de recherche d'emploi)	3100	3379,9	3421,8	+ 1,2	+ 10,4
Catégories A,B,C(actes positifs de recherche d'emploi)	4531,2	4907,9	4967,5	+ 1,1	+ 8,7

Ancienneté d'inscription sur les listes de demandeurs d'emploi -France métropolitaine

Unités : milliers et %

Données CVS-CJO	Janvier 2012	Déc 2012	Janvier 2013	Variation 1 mois	Variation 1 an
Moins de 3 mois	2640,7	2806,2	2832,6	+ 0,9	+ 7,3
Entre 3 et 6 mois	1060	1093,8	1066,4	- 2,5	+ 0,6
Entre 6 et 12 mois	709,3	757,7	785,8	+ 3,7	+ 10,8
Entre 1 et 2 ans	1622,2	1813,2	1847,6	+ 1,9	+ 13,9
Entre 2 et 3 ans	365,1	392,1	399	+ 1,8	+ 9,3
3 ans et plus	429,5	500,9	509	+ 1,6	+ 18,5
Ancienneté moyenne (en jours)	461	478	480	+ 2	+ 19
Ancienneté moyenne plus de 50 ans	404	447	458	+ 11	+ 54

EVOLUTION DU CHÔMAGE



Après avoir défendu méthodiquement l'ANI, le ministre du Travail, Michel Sapin, a annoncé que l'allongement de la durée de cotisation était «évidemment sur la table» pour les prochaines négociations sur la réforme des retraites. Pour les plus de 50 ans, cela va se traduire par une augmentation du chômage et de sa durée.

Le nombre de fin de droit senior va exploser ainsi que la durée de cette galère. Au lieu de passer de « fin de droit » à 61 ans, il faudra attendre 62 ans voir plus.

De janvier 2010 à janvier 2013 le chômage des plus de 50 ans a augmenté de 45,52 % et le chômage dont la durée dépasse plus de 3 ans a augmenté de 70,8 %