

Un accord sur l'emploi ? Non un accord pour faciliter les licenciements !

L'accord emploi-compétitivité ? Le Medef crie victoire, la CFDT considère qu'il est historique, le gouvernement jure qu'il va le transposer en loi dans 2 mois. Que contient-il réellement ? Il faut le lire. On peut le trouver à l'adresse suivante : http://www.filpac.cgt.fr/IMG/pdf/ANI_CFDT_Medf_et_annexes.pdf

Faites-vous une opinion par vous-mêmes, vous êtes les premiers intéressés. A la Filpac CGT, nous analysons le texte comme de nouveaux droits pour les patrons de licencier et précariser les salariés. Sans aucune contrepartie. Décryptage.

- **Accords de maintien dans l'emploi (compétitivité-emploi) : si t'es pas d'accord, dehors !**

Cet accord Medef- CFDT, avec la CGC et la CFTC permettrait à l'employeur, pour une durée de deux ans, de baisser les salaires et de moduler le temps de travail comme il veut. Tous les salariés, tous les types de contrats, sont concernés.

Si le salarié refuse cette modification de son contrat de travail, **il sera licencié au nom de ce désaccord**, et la direction de l'entreprise n'aura pas à souscrire aux obligations légales pour un licenciement économique.

- **Licenciements de 10 salariés dans les entreprises de plus de 50 salariés : beaucoup plus vite**

La procédure est accélérée de façon considérable :

- la contestation par le salarié doit être formée dans un délai de 12 mois
- la procédure collective s'inscrit dans un délai de 2 à 4 mois selon la taille de l'entreprise.

- **Ordre des licenciements : l'arbitraire**

Cet ordre basé sur l'ancienneté est aboli : désormais l'employeur peut désigner les salariés à protéger selon ses propres critères de « compétence professionnelle ». A sa guise.

- **Contourner les Prud'hommes**

- A la place des Prud'hommes, l'accord fixe un barème d'indemnités forfaitaires de licenciement.
- L'accord protège l'employeur contre les vices de forme dans la rédaction de la lettre de licenciement, objet de beaucoup de plaintes aux Prud'hommes.
- Aucune action au titre du Code du Travail contre la rupture du contrat de travail n'aura plus cours au-delà d'un délai de 24 mois.

Conséquence : déjà doté d'un droit considérable de licencier enrichi de la rupture conventionnelle (déjà approuvée par la CFDT en 2008), le patronat dispose de moyens supplémentaires appuyés par des syndicats complaisants, qui ne représentent qu'une petite partie des salariés (la CGC et la CFTC ne seront plus représentatives dans quelques mois, d'où la hâte du Medef...).

Les « contreparties » ? Renvoyées à d'autres négociations, plus tard, éventuellement...

La CFDT fait grand cas des « contreparties ». Elle estime avoir eu gain de cause. La lecture du texte de l'accord nous permet d'affirmer que ces « contreparties » reposent sur du vent !

- **Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée : renvoyée à une négociation future.**

C'est un futur avenant à la future convention d'assurance chômage, à négocier au cours de l'année 2013, qui fixera un barème de la cotisation employeur selon les durée du CDD.

Contrepartie dans la contrepartie : le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales à l'assurance chômage pendant 3 mois, et 4 mois pour les entreprises de plus de 50 salariés. Au total, le patronat est gagnant !

CDI des intérimaires ? Négociation à venir ! Le contrat à durée indéterminée concernant les intérimaires fera l'objet d'une négociation dans la branche « travail temporaire » dans les 6 mois. Si un accord n'est pas conclu, les signataires de l'accord « *conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée* » (sic).

- **Extension de la couverture complémentaire de santé : une négociation future**

Elle est renvoyée à des négociations de branche à partir du 1^{er} avril 2013. Si un accord en résulte, un délai de 18 mois est accordé aux directions d'entreprise pour le mettre en place avec une date butoir au 1^{er} janvier 2016 !

Ce sont les directions d'entreprise, et elles seules, qui choisissent l'organisme assureur. Quand on connaît l'implication du Medef dans les organismes de direction des complémentaires, se profilent de belles opérations juteuses. **Les syndicats signataires ont, eux, le droit de faire des suggestions !**

- **Droits rechargeables à l'assurance chômage : renvoyés à la négociation de la future convention Unedic.**

Cette « création » est renvoyée à la négociation d'un autre accord national interprofessionnel, relatif à l'indemnisation générale du chômage. L'Unedic évaluera avec les négociateurs l'impact de ces futures mesures, de façon à « *ne pas aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage* ».

- **Encadrement du travail à temps partiel : de futures négociations de branches**

« *Les branches professionnelles qui le souhaitent et celles dont au moins 1/3 des effectifs est occupé à temps partiel* » ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercices du temps partiel. Des secteurs du domaine syndical de la Filpac peuvent être touchés (portage, distribution directe, portage...).

- **Portabilité de la couverture santé et prévoyance des demandeurs d'emploi : dans un an ou deux**

Un délai d'un an pour la couverture est accordé aux branches et aux directions d'entreprise pour mettre en place cette mutualisation. Ce délai passe à deux ans pour la prévoyance.

Conséquence : une cascade de négociations aléatoires, ce n'est pas ce qu'on peut appeler « contreparties ». Pourquoi la CFDT s'acharne-t-elle à mentir à ce sujet ?

Informez les syndicats ou les faire taire et les domestiquer ?

La CFDT se glorifie de l'entrée de représentants syndicaux dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance, et de meilleures informations données aux instances représentatives du personnel. **En réalité le Medef impose au syndicalisme d'être en accord stratégique avec lui !**

- L'employeur consent à donner des informations sous conditions :

Se taire ! « *Quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel que les élus sont tenus de respecter* ».

Etre en accord avec l'employeur ! En annexe de l'accord est fournie la feuille de route pour les syndicalistes CFDT CGC et CFTC : « *Partager les options stratégiques de l'entreprise pour initier des discussions sur la création et la répartition de valeur dans l'entreprise.* » « *Sois d'accord avec le patron tais-toi et collabore.* » Voilà les nouveaux droits conquis par l'accord CFDT-Medef.

Cet accord, signé par des syndicats qui ne représentent qu'une petite partie des salariés, ne doit pas aboutir à une loi. Les directions d'entreprise doivent savoir que pour la Filpac CGT et toute la CGT, c'est non. Les parlementaires doivent être contactés pour leur faire connaître la position du syndicat majoritaire dans le pays. Ce n'est qu'un début...