



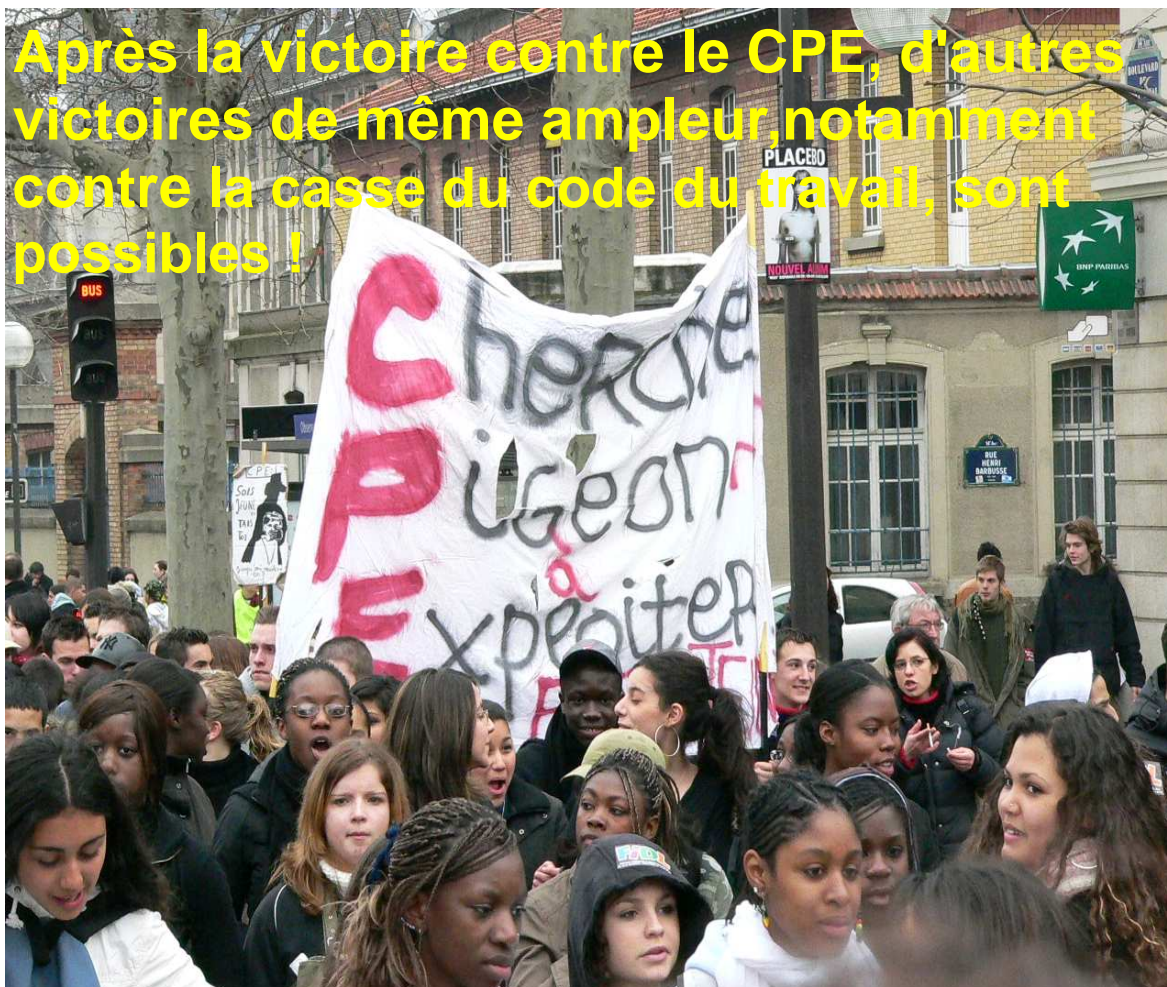
RAPSE

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

La Lettre

N° 38
18 janvier
2008

Après la victoire contre le CPE, d'autres victoires de même ampleur, notamment contre la casse du code du travail, sont possibles !



Pour 2008, la lettre du Rapse souhaite à ses lecteurs de nombreux succès dans les luttes en cours et à venir.

Sommaire

- ✓ Contrats de travail : un accord conforme aux exigences patronales et aux vœux de Sarkozy page 2-3-4
- ✓ Réforme des régimes spéciaux, où en est-on? page 5
- ✓ Airbus et Dollar Quelques propositions page 6

CONTRATS DE TRAVAIL : UN ACCORD CONFORME AUX EXIGENCES PATRONALES ET AUX VŒUX DE SARKOSY

A l'exception notable de la CGT les syndicats ont donc signé l'accord interprofessionnel sur les contrats de travail. La décision finale, transposition dans la loi, est maintenant entre les mains de Sarkozy qui a mis la pression sur les syndicats en exigeant qu'ils signent une grosse partie du cahier de revendications du Medef sous la menace d'en transcrire la totalité dans une la loi.

Les exigences du Medef portent sur trois questions essentielles avec comme point commun la recherche d'une flexibilité, d'une insécurité encore plus grandes que celles que connaissent déjà les salariés.

D'abord le patronat veut allonger les périodes d'essai.

■ Il s'agirait à la fois de mieux apprécier les compétences du salarié recruté et de bénéficier d'une période de consolidation économique. Les périodes d'essai sont généralement d'une durée d'un mois et de trois mois pour les cadres, ce qui est largement suffisant pour mesurer les qualités professionnelles d'un travailleur d'autant plus que l'embauche est entourée d'un luxe de précautions inouï. D'autre part, dans la pratique, la période d'observation est (en toute illégalité) plus longue puisque le recrutement en CDI est très souvent précédé de CDD ou d'intérim. Quant à la période de consolidation économique le raisonnement patronal devrait le conduire à exiger des périodes d'essai illimitées puisque la pérennité des commandes n'est jamais certaine.

En fait l'allongement des périodes d'essai présente deux avantages au yeux des patrons : se débarrasser quand ils le veulent des éléments jugés indésirables et pendant toutes ces périodes faire suer le burnous au maximum aux personnes embauchées à l'instar des méthodes de cette grande surface qui prenait 20 jeunes en contrats de qualification de deux ans en même temps et

en annonçant qu'à l'arrivée il y en aurait 5 recrutés en CDI : des mères affolées devant l'état d'épuisement de leurs fils mis ainsi en concurrence appelaient l'inspection du travail pour demander ce qu'il était possible de faire.

Il faut savoir cependant que les périodes d'essai sont fixées par les conventions collectives de branches, l'accord interprofessionnel et la loi ne peuvent les abroger. Il faudra que dans chaque branche les patrons obtiennent les signatures syndicales.

Deuxième sujet mis sur la table. La séparation à l'amiable : organisation d'une vaste fraude aux Assedic incompatible avec « la France qui se lève tôt ».

En fait cette modalité de rupture existe depuis toujours. La nouveauté serait qu'elle ouvrirait droit aux allocations chômage alors qu'actuellement il faut « être involontairement privé d'emploi » pour toucher les allocations.

Aujourd'hui « la séparation à l'amiable » se pratique autrement. Les départs, le plus souvent après 57 ans, sont arrangés entre employeurs et salariés : une lettre de licenciement avec un motif imaginaire accepté par le salarié. L'entreprise réduit ainsi, ou renouvelle, ses effectifs à peu de frais, le salarié de son côté est satisfait de partir en retraite anticipée payée pendant trois ans par l'Assedic. Ces pratiques sont légion en particulier dans les plus grandes entreprises. Actuellement 450 000 personnes sont ainsi dispensées de recherche d'emploi, non comptées dans les chiffres du chômage.

■ L'accord conclu légaliserait donc ces pratiques frauduleuses. Mais en plus il conduira à plus de licenciements : l'employeur qui veut se débarrasser d'un salarié pourra pousser le salarié vers la porte en lui menant la vie dure tout en lui faisant miroiter comme issue les allocations chômage au

lieu d'une hypothétique procédure prud'homme. En quelque sorte les allocations Assedic se substitueraient aux dommages payés par l'employeur sur décision du juge.

Il s'agirait, dit le Medef, de protéger les chefs d'entreprise contre l'insécurité juridique que représente les procédures devant les conseils des prud'hommes. D'où aussi l'exigence d'un plafonnement des indemnités accordées par le juge en cas de licenciement abusif. Étonnant de la part de gens qui prétendent que la caractéristique première de ces surhommes que sont les chefs d'entreprise c'est justement le goût du risque qui justifie leurs hautes rémunérations !

Mais quelle est donc dans la réalité l'ampleur du risque pris par le patron quand il licencie ? Le recoupement de diverses sources donnent ceci : bon an, mal an 800 000 licenciements par an, 140 000 procédures engagées en justice par les victimes dont 40 000 aboutissent à des condamnations en dommages et intérêts d'un montant moyen de trois mois de salaire, c'est-à-dire que chacun des 800 000 licenciements coûte en moyenne environ 250 € au patronat pris dans son ensemble. On voit l'urgence à protéger les chefs d'entreprise contre une telle menace !

Il y a bien sûr des cas où la condamnation est plus lourde, 6 mois de salaire, deux ans, quatre ans dans des cas extrêmes. Il reste que ces condamnations visent les cas où l'abus patronal est manifeste et où le préjudice subi par le salarié est parfois considérable. En réalité le préjudice subi par un salarié de plus de 50 ans ayant fait toute sa carrière dans la même entreprise n'est jamais complètement réparé ; nombreux sont ceux qui, dans cette situation, ne retrouveront plus jamais de travail. Qui donc prend les risques et doit être protégé contre l'insécurité juridique ?

■ Est-ce que Sarkozy osera, d'une part légaliser les fraudes massives aux Assedic permises par l'accord et, d'autre part, favoriser la tâche de ces voyous qui mettent le couteau sous la gorge d'un travailleur en lui disant : « *tu signes à l'amiable avec trois mois d'indemnités ou je continue à te mener*

la vie dure, tu seras tout de même lourdé et je te garantis qu'alors tu ne retrouveras plus jamais de travail dans la région ».

Ces pratiques existent déjà mais en les légalisant on risque de les multiplier et on rend quasi impossible les contestations par les victimes.

■ L'homologation par les directions départementales du travail pose enfin deux problèmes : d'abord, vu le nombre de ruptures, ces directions ne pourront pas suivre, ensuite il semble que le gouvernement a oublié de signaler aux négociateurs qu'il a prévu, dès 2008, la disparition des directions départementales du travail ?!!!

La question se pose : peut-on en France interdire à un citoyen de demander réparation en justice quoi qu'il ait signé ? les tribunaux ne peuvent être privés du droit d'apprécier les conditions dans lesquelles le consentement a été obtenu, les motifs réels de la rupture, ainsi que le montant de la réparation du préjudice.

Troisième revendication patronale. Un nouveau motif de CDD : le contrat de mission ou le contrat à objet défini.

Pas si nouveau que cela. Petit rappel historique : dans le silence du code du travail c'est le code civil qui régit le contrat de travail, or ce Code napoléon prévoit qu'on peut engager ses services pour une entreprise (*un objet*) déterminée. Cette possibilité a toujours donné lieu à de nombreux abus et à une très grande précarité tempérée cependant dans ses conséquences dans les périodes de faible chômage comme celle des années 60. En 1982 une ordonnance vient limiter une première fois le CDD de mission en obligeant à fixer une date de fin de contrat. Puis une loi du 12 juillet 1990 interdit totalement ce type de contrat. Mais ce qu'il ne faut pas oublier, c'est que cette loi reprenait le contenu de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 signé par le CNPF et les syndicats, CGT comprise. Bien que rarement, il arrivait encore à l'époque que le patronat signe des accords de progrès social.

Aujourd'hui le Medef récuse ce que ses prédécesseurs ont admis il n'y a pas si longtemps. On peut se demander dès lors ce que valent les signatures patronales.

Les délégations syndicales l'ont souligné, le CDD de mission serait un mauvais coup contre les salariés car il cumulerait les défauts du CDD c'est-à-dire l'éviction de l'entreprise sans autre motif que la fin de la mission et les défauts du CDI à savoir la possibilité du licenciement à tout moment. Exit la durée minimum garantie du CDD mais exit aussi la nécessité d'un motif réel et sérieux pour licencier du CDI.

Les constructeurs automobiles, par exemple, recourent fréquemment aux CDD (sous la forme intérim) lors du lancement d'un nouveau modèle et pendant toute la période de montée en charge et même au-delà. C'est le plus souvent illégal parce qu'il n'y a pas « accroissement temporaire de l'activité », il y a toujours en effet des nouveaux modèles. Les tribunaux, quand ils sont saisis, requalifient les contrats ainsi conclus en CDI. Avec le contrat de mission à objet précis on pourrait, en toute légalité, écrire à un salarié qu'il est recruté pour la période de lancement de tel nouveau modèle ou bien pour la période de montée en charge de tel marché à l'export, c'est le chef d'entreprise qui décréterait à tout moment que la période de lancement est terminée.

■ Avec 900 000 CDD et 650 000 intérimaires en permanence (donc deux fois plus de personnes concernées puisque ces précaires ne travaillent en moyenne que 6 mois par an) l'emploi précaire est déjà à un niveau très élevé, ça ne suffit pas aux actionnaires des grands groupes qui veulent toujours plus, conformément au credo de Laurence Parisot selon laquelle « la vie, l'amour, la santé sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette règle ? »

L'accord limite ce nouveau CDD aux ingénieurs et cadres. Rien n'empêchera demain de l'étendre à tous comme cela s'est fait avec le forfait jour réservé aux cadres par Aubry et étendu récemment à tous les salariés.

De plus l'accord prévoit la légalisation du « portage salarial », cette forme extrême de l'intérim où un salarié (le porté) se cherche des missions chez des clients, un intermédiaire (l'entreprise de portage) établissant des factures au client et les transformant en salaires après avoir déduit sa commission. Du trafic de main d'œuvre actuellement illégal.

On fera un sort rapide à la promesse que tous ces suppléments de souplesse favoriseront l'embauche et la lutte contre le chômage. Cette soupe a été servie cent fois depuis la légalisation de l'intérim en 1972 jusqu'à la dernière loi sur le rachat des RTT en passant par l'abrogation du volet anti-licenciement de la loi de modernisation sociale. On connaît les résultats.

Quant aux concessions qu'auraient arrachées les syndicats c'est la misère : Indemnité de licenciement portée à 1/5ème de mois de salaire, c'est déjà ce que prévoit la plupart des conventions collectives et c'est très faible (deux mois pour dix ans d'ancienneté, en Espagne c'est cinq fois plus depuis longtemps). Portabilité de certains droits comme les 20 petites heures de DIF annuels. Stages des jeunes pris en compte dans la période d'essai, encore heureux puisque ces stages sont des essais, de surcroît non ou mal payés.

Dans ces conditions où, à 99 %, l'accord est favorable au patronat on peut se demander quelles peuvent être les raisons réelles des signatures ? Des pressions de toutes sortes se sont elles exercées ? Mystère !

REFORME DES REGIMES SPECIAUX,

➤ Début septembre, le premier ministre, François Fillon, annonce sa volonté de publier rapidement les décrets pour entériner les 3 axes de la réforme des régimes spéciaux.

➤ La forte mobilisation des salariés permet de modifier l'ordre établi.

Les négociations tripartites sont prévues jusqu'à fin février.

➤ Fin décembre le gouvernement transmet à chaque caisse de retraite des régimes spéciaux un projet de décret pour avis.

Ce projet de décret sera ensuite examiné par le conseil d'état.

Ces projets de décrets portent les principes définis par le gouvernement dans les deux documents d'orientation du 10 octobre et du 6 novembre :

- ❑ Allongement de la durée de cotisation,
- ❑ Mise en place d'un système de décote/surcote,
- ❑ Indexation des pensions sur les prix,
- ❑ Suppression des bonifications pour les agents recrutés après le 1er janvier 2009.
- ❑ Mise en place d'un nouveau dispositif de prise en compte de la spécificité des métiers définis dans le cadre d'une négociation de branche ou d'entreprise durant l'année 2008.

Une nouvelle journée de mobilisation, de grève et de manifestation est donc proposée **le 22 janvier** pour permettre aux salariés des IEG (Industries Électriques et Gazières), aux cheminots et aux agents de la RATP de s'opposer à l'arbitraire d'un gouvernement. Les négociations professionnelles ne sont pas achevées et pour ce qui concerne les IEG ces questions n'ont toujours pas été discutées.

Le fait que toutes les revendications soient sur la table des négociations tripartites et que les salariés soient fortement mobilisés pour les faire aboutir peuvent permettre de faire bouger le curseur dans le bon sens.

Le desserrement du calendrier de négociations peut aider à cela, il résulte des luttes.

Au stade actuel des négociations des avancées importantes ont été engrangées notamment sur les questions relatives aux salaires, aux rémunérations, au pouvoir d'achat, seules revendications traitées à ce jour :

➤ Augmentation du salaire national de base de 0,2% au 1/01/07, de 1,6% en masse en 2008 avec l'acceptation par le patronat d'une clause de revoyure au cas où l'inflation serait supérieure aux prévisions.

➤ Augmentation de 2,85% du salaire au

1/01/2008 pour compenser l'augmentation de la cotisation retraite (de 7,85% à 12%) suite à la réforme de financement du régime intervenu il y a 4 ans.

- Hausse de 15% des avancements aux choix (récompensant l'investissement du salariés au travail) et création d'un contingent spécial pour les jeunes en exécution. 40 à 70% des salariés, suivant les collèges, pourront prétendre obtenir un avancement au choix représentant +2,5%, à minima, du salaire en 2008.
- Revalorisation de 5% du salaire de base pour les agents embauchés sans diplôme (1357€), avec un CAP/BEP(1410€) ou un bac pro (1467€).
- Augmentation des coefficients hiérarchiques dans une plage comprise entre 0,4% et 0,8% selon les niveaux de rémunération.
- Création d'échelons d'ancienneté supplémentaires permettant de mieux reconnaître, au cours d'une carrière, l'apport de productivité inhérent à l'expérience professionnelle acquise au fil des ans.
- Versement d'une prime de 660€ au 1/01/08.
- Augmentation de l'indemnité de fin de carrière notamment pour les agents ayant eu une carrière longue. Versement de 5 mois de salaires pour 40 ans, 4 mois pour 35 ans de service, pour 3 mois versés auparavant.
- Revalorisation des minima de pension : 800€ pour 15 ans d'ancienneté, 900€ pour 30ans et 1000€ pour 35 ans.

Bien évidemment de nombreux points restent sur la table des négociations et les sujets les plus fondamentaux, touchant à la retraite, n'ont pas encore été évoqués.

C'est bien d'ailleurs ce qui agace le gouvernement qui entend, d'en haut, légiférer en publiant les décrets.

Si le calendrier des négociations est respecté, début janvier, Les négociations vont « rentrer dans le dur » en abordant, entre autre, les questions relatives à l'indexation des pensions sur les prix, à la validation des temps d'activité, à la décote/surcote, à la reconnaissance des contraintes et de la pénibilité au travail.

Cela peut contribuer à appréhender l'échéance de 2008, qui concernera tous les salariés de notre pays, avec la remise en cause des 40 annuités pour le privé, de manière offensive et avec esprit de conquête.

Airbus et Dollar Quelques propositions

1) Il faut un état des lieux précis et chiffré .

- ✓ Y compris le bilan des délocalisations déjà effectuées en zone dollar. Quelles économies des coûts ont-elles permises? Sont-elles allées financer des qualifications, la recherche, les investissements ou les dividendes .
- ✓ Une baisse de 1centime d'euro entrainerait des pertes de 100 millions d'euros (chiffres donnés par Gallois au salon du bourget critiquables ne tenant pas compte des achats et coûts déjà délocalisés). Mais la privatisation a déjà pompé jusqu' ici 10 milliards d'euros de dividendes versés.
- ✓ Des investissements de 15 Milliards d'euros € par les marchés financiers coûteraient au moins 1,5 M d' Euros supplémentaires par an (s'ils sont rémunérés à 10%).

2) Il faut une approche coopérative et de développement des capacités humaines.

Et non la fuite en avant sans fin dans un dumping monétaire et social qu'il faudrait suivre et alimenter.

Facturation des ventes d'Airbus au Sud, à l' Est, et dans la zone Europe; et des échanges de composants (intra groupe ou pas) dans un panier de monnaie.

Ce panier pourrait comprendre: l' Euro et les monnaies des pays concernés avec garantie d'un pouvoir d'achat constant de cette monnaie en PIB.

Cela signifie le début d'une monnaie commune mondiale alternative au \$.

Cela implique une garantie de sa valeur par:

- ✓ Un fond commun de garantie.
- ✓ Une action de la BCE voir des concertations avec les banques centrales des autres pays.

Conditionner les investissements à l' étranger à:

- ✓ Un surcroît de dépenses salariales, recherche, formation en France.
- ✓ A une baisse des dividendes.
- ✓ A leur suivi par des conseils de travailleurs Sud/Nord.

3°) Les dividendes et les profits doivent alimenter le fond de garantie de la facturation dans un panier de monnaies.

4 °) Un fonds public d'intervention pour l' Emploi et la Formation. Prêt à taux zéro si emploi, recherche, salaires, qualifications et pas dividendes.

5°) Ce sera dur, les règlements européens, les dogmes de la concurrence absolument libre et non faussée, l'avidité du capital et des profits s'y opposent.