

ACCORD NATIONAL SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI ! REPERCUSSIONS POSSIBLE A THALES

D'une commande gouvernementale POUR la sécurisation de l'emploi, le texte négocié sécurise le patronat CONTRE le Code du Travail

Le document d'orientation adressé le 7 septembre 2012 par le gouvernement aux syndicats patronaux et salariés, issu de la conférence sociale du mois de juillet, portait sur 4 domaines :

- 1 - Lutter contre la précarité // NON REMPLI
- 2 - Progresser dans l'anticipation des évolutions d'activités, d'emplois et de compétences // NON REMPLI
- 3 - Améliorer les dispositifs de maintien de l'emploi face aux aléas conjoncturels, pour éviter les licenciements et les pertes de compétences dans les entreprises confrontées à des difficultés // NON REMPLI
- 4 - Améliorer les procédures de licenciements collectifs // REMPLI, lorsqu'ils n'ont pu être évités par les actions d'anticipation ou d'activité partielle.

Pour sécuriser l'emploi, la CGT a proposé :

- Encadrer l'usage des contrats précaires.
- Construire des droits attachés à la personne transférables d'une entreprise à l'autre (par exemple en matière de maintien de la qualification, de formation, de prévoyance, ...).
- Moduler les cotisations sociales en fonction de la politique de l'emploi et salariale : Favoriser les entreprises qui appliquent la reconnaissance salariale, des qualifications, de la validation des acquis et l'expérience.
- Développer les moyens et prérogatives de l'inspection du travail.
- Améliorer en amont l'information des représentants du personnel et créer un droit de véto suspensif sur les décisions importantes concernant l'emploi.
- Maintenir l'emploi même lors de difficultés conjoncturelles sans organiser la régression des droits des salariés.
- Donner les moyens aux représentants des salariés de construire et de faire accepter des propositions alternatives aux projets patronaux.
- En cas de désaccord entre l'employeur et les syndicats, avoir recours à l'impartialité du juge.
- Rétablir l'autorisation administrative de licenciement.

Le MEDEF a refusé le dialogue

Le Medef est resté fidèle à son dogme de réduction du « coût du travail » assorti de son discours de besoin de souplesse pour les entreprises afin d'être compétitif.

En signant, la **CFDT**, la **CFE-CGC** et la **CFTC** se sont inscrites dans une logique du soi-disant « gagnant-gagnant » : sécurité pour le patronat contre flexibilité pour le salarié. Ce que nous pensons être une erreur car tous les exemples passés montrent que les salariés n'ont rien à gagner en cédant à ce chantage (emploi contre droits sociaux).

PRINCIPAUX ARTICLES POUVANT NOUS CONCERNER A THALES

Art 15 : Mobilité ou licenciement : vous choisissez quoi ?

Dans le cadre de la mobilité interne, seuls le salaire et la classification seront garantis.

Le salarié n'a plus le droit de refuser le changement de poste ou le lieu de travail, sans limitation géographique. S'il refuse, il sera licencié pour motif personnel.

Jusqu'à présent un salarié refusant le changement de poste ou de lieu de travail est licencié pour motif économique avec des garanties pour ce type de licenciement. Cela signifie que l'employeur doit prouver la réalité du motif économique. Lorsque le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Art 18 : Validation des accords « Compétitivité-Emploi » de Sarkozy

Par un accord d'entreprise majoritaire, l'employeur s'engage à maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord (2 ans maximum) mais les salariés touchant plus de 1300€ nets par mois verront leur salaire baisser ou leurs horaires modifiés pendant ces 2 ans.

Cela s'appelle le **chantage à l'emploi** qui s'est toujours soldé par la suppression des emplois ou la fermeture de sites.

Le salarié aura le droit de refus. Dans ce cas, son licenciement sera qualifié d'économique, mais avec cause réelle et sérieuse donc non contestable devant un juge !

L'employeur sera totalement exonéré des obligations résultant d'un licenciement économique.

Notre Direction appliquera-t-elle cela à THALES au gré des fluctuations des charges ?

Art 12 : Grave réduction du pouvoir d'intervention des syndicats (IRP)

Une information économique et sociale remplacera l'ensemble des informations données aux IRP (Bilan social, Égalité H/F, CHSCT, Médecine du travail). L'employeur pourra décider que certaines informations devront rester confidentielles !

Les délais de consultation des IRP seront réduits et fixés à l'avance. L'employeur pourra dérouler ses projets sans attendre, plus vite qu'aujourd'hui, évitant ainsi l'information et la mobilisation des salariés.

Les CHSCT d'établissement sont remis en cause dans leurs prérogatives locales par la mise en place de comités de coordination *ad hoc*.

Les expertises seront limitées dans leur montant en fonction d'un barème tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

Art 25 et 26 : Sécurisation juridique des licenciements et baisse des droits du salarié

Instauration d'une transaction au rabais encouragée par la longueur des délais prud'homaux, fixant l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement. Cela remplacera le principe de conciliation prud'homale.

Pour toute réparation de préjudice, le délai pour porter plainte est réduit à 2 ans.

La réparation pour des faits remontants à plus de 3 ans ne sera plus possible.

Des contreparties restant à négocier mais sans financement supplémentaire !

- Les droits à l'allocation chômage non consommés, seront utilisables pour la période de chômage suivante. Mais le patronat ne financera pas un euro de plus !
- Majoration des cotisations Chômage pour les CDD de moins de 3 mois, mais exonération pour les embauches de CDI de moins de 26 ans (bilan positif de 40M€ pour les employeurs).
- Une complémentaire santé pour tous mais à rendement minimal .

Un projet de loi sera présenté aux ministres le 6 mars, puis soumis au Parlement. Rien n'est donc bouclé et la CGT fera au mieux pour vous éclairer sur les dangers de ce texte (voir plus de détails sur l'intranet ou les panneaux syndicaux). Il est possible de le faire évoluer pour qu'il ait un contenu permettant une réelle sécurisation de l'emploi.

Faites-vous votre opinion sur ce texte.

Discutez-en.

Nous vous proposerons d'autres analyses et sans doute une rencontre.

À SUIVRE...

**Pour dire NON à cet accord,
une 1^{ère} journée d'action nationale le 5 mars 2013**

Votre avenir, faites-en votre affaire !

Pour contacter vos élus et mandatés CGT,
retrouvez leurs noms et coordonnées sur www.thadis.com et www.cgthales.org