

SYNDICALISME Supplément au n° 3377 du 18 octobre 2012 HEBDO

LES ARGUMENTAIRES

➤ SÉCURISATION DE L'EMPLOI : FAIRE RECULER LA PRÉCARITÉ ET PRÉSERVER L'EMPLOI

NÉGO

La crise économique continue et le chômage ne cesse d'augmenter. Au-delà des nombreux plans sociaux annoncés, la précarité augmente pour les salariés en contrats à durée déterminée (CDD), en intérim et pour ceux à temps partiel contraint. Bref, la situation économique et sociale de beaucoup de salariés reste difficile, voire dramatique pour certains. Cinq millions de salariés sont concernés par le sous-emploi ou la précarité.

C'est dans ce contexte que s'est ouverte le 4 octobre 2012 une négociation entre organisations patronales et syndicales sur la sécurisation de l'emploi.

Les enjeux de cette négociation sont cruciaux. La CFDT veut en faire une source de nouvelles protections pour les salariés. Notre fil rouge : réduire les inégalités ! Entre ceux qui ont un emploi stable et de qualité et ceux qui subissent la précarité, entre les salariés des petites entreprises et ceux des grands groupes. C'est pourquoi la CFDT s'investit pleinement dans cette négociation pour que l'accès à l'emploi de qualité devienne une réalité pour tous les salariés. Elle y porte des propositions concrètes pour les salariés en poursuivant trois objectifs : faire reculer l'emploi précaire, anticiper les mutations économiques pour maintenir l'emploi, et mieux préparer les salariés à construire leur parcours professionnel.

« Cinq millions de salariés sont concernés par le sous-emploi ou la précarité. »



www.cfdt.fr

Supplément à *Syndicalisme Hebdo* n°3377 du 18 octobre 2012

Directrice de la publication : Véronique Descacq / N°CPPAP : 0412 S 05551

CFDT 4, Bd de la Villette, 75955 Paris cedex 19

Rédaction, conception, réalisation : CFDT Service Information Communication / Octobre 2012

Impression : L'Artésienne, 62800 Liévin

↘ CE QUE VEUT LA CFDT

FAIRE RECULER LA PRÉCARITÉ

PAR UNE PÉNALITÉ POUR LES EMPLOYEURS QUI ABUSENT DES EMPLOIS PRÉCAIRES

La CFDT revendique que les employeurs qui abusent des CDD très courts, de l'intérim et des temps partiels imposés aux salariés soient pénalisés financièrement.

Par exemple :

- une cotisation assurance chômage plus importante pour les employeurs sur les contrats courts ;
- des heures complémentaires payées au même niveau que les heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel, etc.

ne perde pas tout s'il est à nouveau licencié, la CFDT revendique des droits à l'assurance-chômage « rechargeables », qui cumulent les droits qui n'ont pas été consommés lors de la précédente période de chômage aux nouveaux droits acquis.

PAR DES GARANTIES RENFORCÉES POUR LES SALARIÉS QUI PERDENT OU RISQUENT DE PERDRE LEUR EMPLOI

- En facilitant l'accès à la formation et un accompagnement dans la recherche d'emploi, y compris pour les salariés qui n'étaient pas en contrat à durée indéterminée (CDI).
- En accordant un rôle accru à l'administration dans le contrôle de la procédure de licenciement.

PAR LA GÉNÉRALISATION DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ À TOUS LES SALARIÉS

La CFDT revendique une complémentaire santé pour tous les salariés, y compris pour ceux qui sont privés d'emploi.

PAR DES DROITS À L'ASSURANCE- CHÔMAGE « RECHARGEABLES »

Pour qu'un chômeur qui retrouve un emploi sans avoir épuisé ses droits à indemnisation

ANTICIPER LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES POUR MAINTENIR L'EMPLOI

PAR UN PROCESSUS DE CONSULTATION RÉGULIÈRE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La CFDT demande qu'au sein de l'entreprise les représentants du personnel (élus et mandatés dont les délégués syndicaux) soient

mieux informés des évolutions de l'activité et des emplois de leur entreprise, et consultés avant que des décisions sur l'emploi ne soient prises. Objectif : peser sur les choix de l'entreprise, et mieux accompagner et former les salariés concernés par les mutations économiques. Pour cela, la CFDT demande égale-

“ La CFDT veut faire de cette négociation une source de nouvelles protections pour les salariés. ”

ment de faciliter le recours à l'expertise. Pour les entreprises ne disposant pas de représentants des salariés, l'accord devra définir les informations minimales à fournir aux salariés.

PAR UNE NÉGOCIATION SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La CFDT revendique que la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) soit remplacée, dans les entreprises de plus de 50 salariés, par une négociation sur les parcours professionnels qui couvre :

- les thèmes de la négociation actuelle sur la GPEC ;
- l'utilisation des contrats de travail ;
- les actions de formation concernant les parcours professionnels prévues au plan de formation ;
- les contrats de génération (et la négociation sur l'emploi des jeunes, des seniors et la transmission des compétences qui y est associée).

PAR UN ENCADREMENT STRICT DU RECOURS AUX ACCORDS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DE L'ACTIVITÉ

Pour éviter les abus, la CFDT veut un encadrement plus strict du recours aux accords de sauvegarde de l'emploi et de l'activité des entreprises.

Par exemple :

- difficultés conjoncturelles seulement ;
- recours systématique aux experts ;
- accords à durée déterminée, etc.

Quand la situation de l'entreprise s'améliore, la CFDT demande que les salariés soient récompensés de leurs efforts.

LES SALARIÉS DES TPE/PME SONT AUSSI DÉFENDUS PAR LA CFDT

Tout au long de cette négociation, la CFDT aura à cœur de défendre les droits des salariés des petites et moyennes entreprises :

- en proposant des solutions pour faciliter le dialogue social, y compris dans les entreprises où il n'y a pas d'instances représentatives du personnel (par le mandatement, l'accès à l'expertise) ;
- en défendant les droits de ces salariés : par exemple, la CFDT demande l'égalité d'accès au congé individuel de formation (CIF) pour les salariés des TPE et notamment de l'artisanat (36 mois de travail exigés au lieu de 24 mois pour les autres salariés).

MIEUX PRÉPARER LES SALARIÉS À CONSTRUIRE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

PAR LA MISE EN PLACE D'UN « CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE »

La CFDT revendique la mise en place d'un « conseil en évolution professionnelle », dispositif qui, disponible en dehors de l'entreprise, permettrait de conseiller et de soutenir chaque salarié dans la construction de son parcours professionnel.

PAR L'ÉVOLUTION DU CONGÉ DE MOBILITÉ

La CFDT souhaite que le congé de mobilité soit désormais un dispositif de sécurisation des mobilités souhaitées par les salariés. Objectif : permettre aux salariés de tester un projet professionnel dans une autre entreprise tout en bénéficiant de garanties en cas d'échec (retour dans l'entreprise initiale, accès à un accompagnement...).

LA POSITION DE LA CFDT

Pour la CFDT, **c'est l'équilibre global d'un potentiel accord qu'il faudra évaluer pour le signer ou non, au regard des avancées obtenues pour les salariés.** Ces dernières devront être directement applicables dans les entreprises.

L'accord pourrait aussi tracer les contours de certaines réformes, en renvoyant aux branches professionnelles le soin de les mettre en œuvre. Il devra dans ce cas aussi prévoir les mesures qui s'appliqueraient automatiquement si l'accord de branche faisait défaut.

Pour la CFDT, c'est bien le contenu même de l'accord qui fera la différence.



La version numérique
de ce document est téléchargeable
depuis le site www.cfdt.fr
dans la rubrique
« Boîte à outils > Nos Argumentaires »