



Comment l'accord dit de « sécurisation de l'emploi » pourrait bouleverser vos droits ?

MANIFESTATION LE 5 MARS 2013

Faudrait-il, pour travailler, accepter de perdre tous ses droits ?

Le 11 janvier 2013, les négociations nationales dites de "sécurisation de l'emploi" se sont terminées par un accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés.

La CGT et FO ont annoncé qu'elles ne le signeront pas. Par contre, la CFDT, la CGC et la CFTC ont décidé de le signer. Un projet de loi doit être présenté au Conseil des ministres début mars, pour ensuite être voté au Parlement en mai.

Ce sont des accords régressifs, signés par des syndicats minoritaires et ils ne feront pas un seul chômeur en moins, pas un emploi en plus.

S'ils s'appliquent (car rien n'est fait et même ce qui est prévu est étalé dans le temps de fin 2013 à 2016... et l'essentiel des points sont prévus... à re-négociation ultérieure) ils donneront lieu à des charrettes empressées de licenciements – comme Mittal, Petroplus, Sanofi.

C'est un accord dont la principale caractéristique est de faciliter les licenciements et de rendre plus difficiles les recours des salariés, des IRP, des syndicats.

Mais il s'y ajoute une dizaine d'attaques :

- théoriques (contre la place de la procédure, contre celle du contrat individuel)
- dangereuses (le CDI intermittent, la mobilité interne, le court circuit des plans sociaux, les « accords de maintien de l'emploi »)
- en trompe l'oeil (contrats courts, temps partiel, formation professionnelle, complémentaire santé)
- ou mesquines (blocage des dommages et intérêts aux prud'hommes, prescription des heures supplémentaires après 3 ans..)

Si la loi grave dans le code du travail cet accord, nous subirons l'ensemble des régressions prévues.

Cet accord va encore précariser la situation des jeunes, complexifier l'accompagnement socio éducatif et fragiliser l'équilibre financier des établissements. Nous sommes directement concernés !!!



**La FERC CGT appelle
à faire grève et à manifester
massivement le 5 mars 2013.**

LES CONSEQUENCES POUR VOUS

Une mobilité interne, volontaire ou forcée ?

L'accord prévoit la possibilité pour l'employeur de restructurer l'entreprise sans mettre en œuvre un plan social.

Aujourd'hui, vous pouvez refuser un changement de poste ou de lieu de travail sans que cela ne puisse vous être reproché.

Demain, un accord d'entreprise peut autoriser votre employeur à vous muter sur un autre poste, à vous envoyer à l'autre bout de la France. Si vous refusez, vous serez licencié pour motif personnel !

Quel accès à la justice demain ?

Aujourd'hui, vous pouvez réclamer le paiement des heures supplémentaires non payées effectuées pendant les cinq dernières années.

Demain, vous ne pourrez plus les réclamer que sur une période de trois ans !

Maintien dans l'emploi ou chantage ?

Aujourd'hui, les salariés peuvent refuser de se voir appliquer une baisse de leur salaire ou la modification de leur temps de travail, même si un accord collectif le prévoit.

Dans ce cas, l'entreprise n'a pas le droit de licencier sauf si elle connaît des difficultés économiques importantes. Les salariés bénéficient alors de diverses garanties (plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement...).

De plus, ils peuvent contester le motif de leur licenciement devant un juge.

Demain, les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif « maintien dans l'emploi » seront licenciés pour motif personnel, et le motif du licenciement sera inattaquable !

Quel futur pour le CDI ?

Le Medef veut imposer pour des salariés des petites entreprises de certaines branches le contrat à durée indéterminée « intermittent ».

Les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année.

Grosse différence avec un CDD de la même durée : les périodes non travaillées en CDI n'ouvriront pas droit aux allocations chômage, et le salarié n'aura pas le droit à la prime de précarité des CDD.

Aujourd'hui, le CDI intermittent existe déjà mais ne peut être utilisé que lorsqu'il y a un accord de branche qui l'autorise.

Demain, dans les branches visées par l'accord, les employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés pourront utiliser ce contrat sans contrainte.

Sécuriser l'emploi ou sécuriser les licenciements ?

Aujourd'hui la loi définit des garanties en cas de licenciement économique collectif : une procédure et des délais permettant l'information et la mobilisation des salariés, l'intervention d'un expert permettant d'analyser la situation, l'obligation de recherche de reclassement...

Demain, ce socle de garanties ne vous est plus assuré et un licenciement économique de 99 salariés sera réglé en 2 mois.

Je me syndique à la FERC CGT

Mon Nom :

Mon prénom :

Mon adresse :

Mon N° téléphone fixe ou mobile :

Mon adresse mail :

Mon établissement :

Ma fonction :