



Mars - Juin 2020

Brochure fédérale N° 38

Flexibilité, licenciement





Mars - Juin 2020

Brochure fédérale N° 38

Flexibilité, licenciement



Les Brochures précédentes

- Brochure n°1 – LA GPEC
 Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS!
 Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
 Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE
 Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC
 Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
 Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
 Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME ... A UNE DEMARCHE SYNDICALE
 Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE
 Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL
 Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{ème} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
 Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
 Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
 Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE
 Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
 Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS
 Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII
 Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE
 Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie
 Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON
 Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS
 Brochure n°21 – RAPPORT COMBRESSELLE
 Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
 Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2^{ème} Partie
 Brochure n°24 – LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
 Brochure n°25 – FORFAIT JOURS
 Brochure n°26 – LA COMPETITIVITE
 Brochure n°27 – 10^{ème} CONGRES FEDERAL - NOS ORIENTATIONS
 Brochure n° 28 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 1^{ère} partie
 Brochure n°29 – L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL - 2^{ème} partie
 Brochure n°30 – Le CSE
 Brochure n°31 – POUR UN NUMÉRIQUE AU SERVICE DES SALARIÉ.E.S : ENJEUX ET DÉFIS DE LA DIGITALISATION
 Brochure n°32 – L'EXPERTISE COMPTABLE FACE AU DÉFIS DU NUMÉRIQUE
 Brochure n°33 – ASSISES DU NUMERIQUE - EXPERTS COMPTABLE
 Brochure n°34 – ELECTIONS CSE MODE D'EMPLOI
 Brochure n°35 – IMPACT DU NUMÉRIQUE SUR LES MÉTIERS DE LA RELATION CLIENT
 Brochure n°36 – LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
 Brochure n°37 – ASSISES DU NUMERIQUE DANS LES CENTRES D'APPELS

Sommaire

- 6 - *Introduction*
- 7 - *Nos tâches syndicales*
- 53 - *Les Accords de Performance Collective*
- 40 - *La rupture conventionnelle collective*
- 48 - *Le licenciement économique*





Introduction

Cette brochure reprend trois livrets et un form'action :

- Nos tâches Fédérales,
- l'Accord de Performance Collective,
- la rupture conventionnelle collective?
- le PSE.

Les livrets sont parus successivement depuis mars.

Il s'agissait d'armer nos camarades sur ces questions. Au regard de l'importance de ces dernières, nous avons décidé de les regrouper dans une brochure, toujours avec le même souci, celui de donner le maximum d'informations afin de combattre au mieux les stratégies du capital. Ainsi, « nos tâches fédérales », donnent nos principales orientations pour la sortie de crise ... en faveur des salarié.e.s et au détriment du capital.

Il contient une brève analyse de la situation que nous vivons. Les deux autres livrets et le form'action doivent permettre à chacun.e de connaître les intentions patronales.

Nous devons lutter contre la mise en oeuvre de ces types de mesure. Il faut dès à présent multiplier les communications aux salarié.e.s. Débattre avec eux pour construire la mobilisation, seule capable d'avoir des régressions sociales. Cela ne signifie pas pour autant de laisser une chaise vide lors de la négociation.

Nous devons y prendre toute notre place ne serait-ce que pour mettre en difficulté le patronat. Ne nous privons de rien pendant ces réunions ... restons à l'offensive ...

Nos tâches syndicales

En guise de préambule

Il nous est apparu nécessaire, compte tenu de la situation, de donner quelques éléments d'appréciation de ce qui se passe et se joue aujourd'hui. Notre objectif est d'armer nos camarades pour qu'ils puissent rapidement construire la mobilisation qui s'impose pour une politique sociale qui remettrait en cause le néolibéralisme.

Nous nous proposons donc de mettre en perspective la crise sociale, économique et sanitaire en laissant transparaître non seulement les responsabilités mais surtout des éléments de l'essence de cette crise. Nous ne prétendons pas, bien entendu, en avoir fait le tour ne serait-ce que parce que ce n'est pas terminé.

Non seulement du point de vue de la propagation du virus, mais aussi de celui d'une nouvelle régulation du capitalisme, la déréglementation de la législation du travail amorcée avant la crise risque de prendre un nouvel élan au motif de relancer leur économie, une économie, rappelons-le, basée sur l'exploitation des travailleurs. L'épisode coronavirus va ainsi permettre des dégraissages massifs dans les entreprises.

Leur « après » risque de devenir un avant catastrophique si nous laissons faire. Leur unité nationale n'a pour but en réalité de soumettre un peu plus la population au diktat du libéralisme pur et dur. Et ce sont bien sur les salarié.e.s et les générations futures qui vont encore une fois en payer un lourd tribut. Ils voudraient bien que leur après commence maintenant.



C'est à nous, et à nous seuls, de proposer des alternatives face à ce nouveau régime d'accumulation que l'on va nous imposer. Déjà certaines organisations syndicales ont déjà franchi le pas en se joignant au patronat pour mettre notre économie au cœur de leur préoccupation au lieu et place de la santé. Le compromis, résultat de lutte, a laissé place à la compromission où on ne craint pas de sacrifier les salarié.e.s sur l'autel des profits. Et comme nous ne cessons de le répéter, nos vies valent plus que leurs profits. À nous de le leur montrer par l'action.

La pandémie du capitalisme

Peut-on réellement parler des événements historiques comme certains se complaisent à présenter cette période. Parler événements interroge ... qui plus est historique. Ramener l'événement à l'émergence d'un virus excluant de ce fait tout sujet est plutôt cavalier. Pour autant, ce coronavirus, le Covid-19 ou SRAS-COV-2 (Syndrome Respiratoire Aigu et Sévère - CORonaVirus-2), a, à l'évidence, quelque chose d'historique. Le coronavirus apparaît effectivement au 21^{ème} siècle dans des conditions particulières, celle du développement contre nature du système capitaliste.

Mais il y aura bien un avant et un après, non seulement du fait du nombre de victimes, ni de celui de la gestion néolibérale de la crise sanitaire mais au regard du rapport de force lié à la situation actuelle. En effet, la machine capitaliste à exploiter les travailleurs est quasiment arrêtée à l'échelle mondiale. Nous avons donc tout à craindre d'une reprise qui pourrait se faire sur le dos des travailleurs si nous ne faisons rien. L'après sera en réalité ce que l'on sera capable d'en faire. Un virus a détraqué la machine capitaliste à profit et a terriblement menacé la santé de la population. Si pour nous, la bataille consiste réellement à la préservation de la santé des salarié.e.s, pour le patronat, il s'agit surtout et avant tous de conserver la main-d'œuvre pour l'économie capitaliste.

Cette crise intervient alors qu'une récession avait commencé en 2019. Un premier grand choc boursier a eu lieu en décembre 2018 d'où une baisse des taux de la réserve fédérale (Fed). Cela a eu pour conséquence une augmentation de l'endettement des entreprises qui ont profité des taux d'intérêt extrêmement bas pour racheter des/leurs actions, s'accaparer d'autres entreprises... En septembre 2019, il y a eu une grosse crise des liquidités à Wall Street. Cela a conduit la FED à injecter des centaines de milliards de dollars pour éviter l'effondrement des marchés. En même temps, la FED a conservé dans son bilan plus de 1300 milliards de dollars de produits toxiques achetés aux banques en 2008-2009 pour éviter d'aggraver la crise financière.

Dans le même temps, nous avons assisté au démarrage d'une crise de surproduction de marchandises notamment dans le secteur automobile. Cela s'est concrétisé par une chute massive des ventes d'automobiles dans la plupart des pays et par conséquent une réduction de la production d'automobile. Il faut y ajouter :

- Une surproduction dans le secteur de la fabrication des équipements et des machines-outils en Allemagne, un des trois principaux producteurs mondiaux dans cette branche.
- Une forte réduction de la croissance industrielle chinoise. Notons que la croissance chinoise porte la croissance mondiale.

Enfin, au cours de la dernière semaine de février, les principales bourses de

valeurs de la planète ont connu une forte chute qui a oscillé entre 9,5% et 12%. C'était la pire semaine depuis octobre 2008. Et depuis, les séances boursières ont été des plus chaotiques. La pandémie du coronavirus constitue le détonateur. Des évènements graves d'une autre nature auraient pu constituer ce détonateur.

La récession commencée en 2019 risque d'être plus importante qu'en 2008. Des faillites vont se multiplier et le chômage exploser.

Cette recherche frénétique de profits explique aussi le retour en force de « l'accumulation primitive de capital », avec la surexploitation globalisée d'une

main-d'œuvre précarisée et vulnérable, bien souvent jeune et féminine.



Aujourd'hui, pour sauver le monde de la finance et celui des multinationales, les États injectent massivement des liquidités dans l'économie.

Mais cette masse monétaire n'aura pas d'effets durables tant qu'elle n'est pas orientée vers la satisfaction des besoins sociaux. Or, pour les gouvernements,

elle doit d'abord permettre aux actionnaires et au capital financier d'éviter la banqueroute. Les institutions financières de type BCE sont au service des marchés et elles orientent donc en priorité, les flux monétaires vers la préservation des intérêts des capitalistes.

Qu'on le veuille ou non, l'économie mondiale se trouve à un carrefour, un kairos systémique : poursuivre la folle course destructrice ou se libérer de la logique de valorisation et de croissance infinie. Dit autrement, la logique capitaliste représente bien la première entrave dans le combat contre la pandémie.

La pandémie a mis à l'honneur via le gouvernement et les médias un certain nombre de professions tel que les éboueurs, le personnel dans les magasins d'alimentation et le personnel soignant, c'est-à-dire les médecins et surtout les aides-soignants et les infirmières.

Ceux-là mêmes qui étaient méprisés et matraqués quelques semaines auparavant, simplement parce qu'ils réclamaient des moyens. Ces mêmes moyens qui ont manqué et manquent encore aujourd'hui dans les hôpitaux.

Ainsi, faute de moyens, les soignants se sont vus contraints de faire des choix parmi les patients atteints du covid-19. Ce manque de moyens est le résultat des politiques néolibérales mises en œuvre depuis des années. Ainsi, l'exécutif

autant que le Medef sont donc responsables de plusieurs centaines de morts. Les restrictions budgétaires qui se sont multipliées ont eu pour conséquence une mise sous tension des hôpitaux et du stress pour le personnel soignant à qui on va octroyer pour certains une prime royale de 1000 €. C'est visiblement ce que coûte un soignant qui risque sa vie.

Ce type d'épidémies n'est pas nouveau. Elles se multiplient depuis plusieurs décennies avec une virose particulière qui a donné à la fois le VIH, la dengue, le chikungunya, la fièvre de Lassa, le Zika, la peste porcine, la grippe aviaire, Ebola, le Mers Cov et le SRAS en 2002 et beaucoup d'autres maladies émergentes qui, étant moins spectaculaires, ne font pas la une de l'actualité. Mais leur nombre est en constante augmentation depuis un demi-siècle et les épisodes épidémiques se font de plus en plus fréquents.

Cette virose naît dans des environnements détraqués, agressés ... c'est ce que l'on appelle des zoonoses: un virus qui vit chez les animaux, saute la barrière des espèces et contamine l'homo sapiens. Depuis plusieurs décennies, la destruction alarmante des milieux naturels provoque des zoonoses plus nombreuses et virulentes. L'humanité rencontre des espèces virales, microbiennes et parasitaires contre lesquelles elle est désarmée.

Pour certains virus, comme le Covid-19, il semble qu'il soit capable ensuite de contaminer d'autres espèces d'animaux à partir de l'homo sapiens. On estime que les 5 400 espèces de mammifères hébergent quelques 460 000 espèces de virus, dont l'immense majorité reste à décrire. Comme les autres agents pathogènes, ils participent du fonctionnement écologique en contrôlant l'accroissement de leurs espèces hôtes selon un principe d'équilibre écologique. Ce serait des épidémies de l'anthropocène, des épidémies où l'homme par son empreinte modifie structurellement la Terre. On se retrouve avec une rupture des équilibres naturels comme empreintes géologiques de l'homme. L'humanité est confrontée aux conséquences de ses destructions, résultant de ses choix économiques et politiques. Les travaux du microbiologiste Rob Wallace, montrent que les infections bactériales ou virales sont d'abord le produit d'un tropisme systémique dans lequel il faut intégrer les écosystèmes naturels et les sociétés humaines.



Une partie des virus qui voyage dans les circuits des échanges mondialisés sont très anciens. Ils appartiennent à la catégorie des virus tenus en captivité par une faune et flore restées longtemps isolées de nos circuits d'échange. La déforestation et l'intégration d'espèces animalières sauvages dans les chaînes commerciales ont contribué à y intégrer ce type de virus. Ensuite, en passant d'une espèce à l'autre, avec des mutations inévitables, certains virus finissent par franchir la barrière humaine. C'est le cas du SRAS-COV-2 qui

ressemble à 80% à celui qui a défrayé la chronique en 2002-2004.

D'autres virus ont connu des mutations en chaîne dans un contexte d'élevages industriels gigantesques et franchissent aussi la barrière humaine. L'usage intensif d'antibiotiques dans ces élevages conduit au développement de bactéries de plus en plus résistantes. Le maïs génétiquement transformé produit des maladies nouvelles qui requièrent de nouvelles manipulations. Les pesticides transforment la métabolisation de nos corps de la même manière que les stéroïdes le font avec nos muscles.

C'est donc la transformation de la nature par l'activité humaine - fondée sur l'accumulation de profits - qui produit de nouveaux virus ou déclenche des mutations qui n'avaient pas lieu d'être auparavant. Dans cette perspective, la pandémie que nous devons affronter à l'échelle mondiale fait partie intégrante de la crise écologique. Elle est la conséquence d'une course aux profits et d'une croissance qui ignorent royalement les limites de notre écosystème.

Ces événements pourraient se produire également comme conséquence de la fonte des glaces; en effet les pôles renferment dans leurs glaciers dits « éternels » des virus et bactéries inédits et inconnus de l'humain qui, une fois libérés par le réchauffement climatique, pourraient avoir des conséquences sur l'humanité.

Un des mensonges les plus ridicules est l'idée selon laquelle l'épidémie est un événement naturel. La soumission des écosystèmes au règne du gain imposé par la biotechnologie ainsi que le système de santé privatisé n'ont rien de naturel : il s'agit d'un phénomène social résultant du capitalisme de notre siècle.

Le capitalisme tend non seulement à épuiser toutes les ressources (naturelles et humaines), il impose également à l'environnement naturel une métabolisation qui lui est spécifique. Il transforme donc la nature. La pandémie Corona va mettre à nu les racines systémiques de la crise que nous traversons. La crise écologique et la pandémie du Corona démontrent que ce n'est pas un certain capitalisme - disons « néolibéral » - qui pose problème mais bien le capitalisme en tant que tel. De ce point de vue, ce virus est le produit des contradictions du capitalisme.

Sa diffusion est rapide et mondiale grâce aux nouveaux moyens de communication et au regroupement de l'humanité dans des mégapoles. La mondialisation du capital entraîne en quelques sortes la mondialisation du virus. C'est une évolution importante par rapport aux anciens virus cantonnés au niveau national puis continental.

Pour les chercheurs, elle était prévisible. Des études scientifiques, et même des livres disponibles dans les librairies de nos villes la laissaient prévoir. De nombreux laboratoires dans le monde consacrent leurs efforts à comprendre les dynamiques épidémiologiques des nouvelles maladies infectieuses dont le Covid-19. Seuls « le moment » du passage de la vague et son intensité restaient inconnus. Des pandémies ont déjà eu lieu. D'autres sont à prévoir. C'est une

quasi-certitude.

Des scientifiques avaient prévenu des risques de nouvelles les épidémies de ce type là en 2002 avec le SRAS. Des rapports parlementaires à l'Assemblée Nationale en 2005 et 2009 pointaient la grande probabilité à voir se répéter une nouvelle épidémie comme le SRAS, celle-là même provoquée par une zoonose.

En 2018, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) avait dressé une liste de menaces sanitaires connue en insérant une maladie « X » du fait de l'apparition d'un pathogène inconnu capable de provoquer une pandémie aux conséquences graves type coronavirus. Le scénario était donc connu... Il est lié à celui du changement climatique avec une perturbation de tout le système.

En 2003, des chercheurs expliquaient déjà qu'un vaccin était possible pour ces types de coronavirus. Le coût de la recherche était évalué alors entre 200 et 300 millions d'euros. Mais voilà, le SRAS étant passé, il n'y avait plus de marché solvable. Ni l'État, ni l'industrie pharmaceutique ont répondu présent. Les décideurs politiques et le patronat sont restés sourds. Ils ne voient que par les profits à engranger sur le dos des salarié.e.s. Selon eux, les lois du marché seraient plus fortes que celles de la biologie et de la physique. Elles seraient plus protectrices... la preuve par la pénurie de masques de médicaments... et de lits dans les hôpitaux.

Cela montre une fois de plus que la recherche scientifique est de plus en plus soumise à la logique du marché avec l'obligation de résultats immédiatement valorisables. La logique de rentabilité explique également pourquoi de nombreuses maladies tropicales ont été négligées pendant longtemps. Dans le cas du Covid-19, l'entreprise qui pourra concevoir un vaccin avant les autres disposera évidemment d'une formidable rente de marché. Mais cette logique du court-terme est contre-productive. Heureusement que la communauté scientifique résiste aussi dans les actes. Plusieurs plateformes ont été créées. La communauté médicale est également mobilisée autour de l'usage de médicaments existants. Aujourd'hui il n'y a que des médicaments - Remdesivir et Interferon, développés par Cuba - qui figurent en haut de la liste des médicaments existants qui atténuent la pathologie.

La gestion de la pandémie par ce gouvernement a été calamiteuse. Précaution et injonction contradictoire se sont succédées avec comme seule logique, la conservation d'une activité économique à tout prix. S'il y a lieu effectivement de respecter les consignes de sécurité, il n'y a pas lieu de se soumettre à la logique politique dissimulée derrière ces consignes. Ces dernières ne sont d'ailleurs pas neutres. Elle résulte d'un compromis entre les préconisations du « conseil scientifique » et l'exécutif aux bottes du patronat. On pourrait ainsi noter :

L'insuffisance de la distanciation à 1 mètre. Dans son avis d'expert, Santé publique France indiquait en mai 2019 que la transmission des gouttelettes émises lors de la toux se faisait dans un rayon d'action de 2 à 2,5 mètres.

D'autres travaux scientifiques, notamment ceux de la chercheuse Lydia

Bourouiba, publiés le 26 mars 2020, mettent en évidence le risque de contamination par effet aérosol dans un rayon d'environ 6 mètres et insiste sur la nécessité de protéger la population et les travailleurs par les masques FFP2.

Par ailleurs, l'avis du conseil scientifique du gouvernement n'exclut pas la transmission par aérosol.

Enfin dans un avis de l'Académie nationale de médecine du 25 avril 2020, celle-ci recommande d'établir des distances de sécurité de 2 mètres minimum entre deux personnes, réductibles à un mètre pour se croiser, mais sans s'arrêter ni discuter.

La question des masques. Outre le fait qu'il était inutile selon la ministre de la santé en janvier et février et aujourd'hui plus que recommandé, il faut savoir que seuls les masques FFP2 et FFP3 sont véritablement protecteurs. D'ailleurs, la circulaire ministérielle de la direction générale du travail stipule le 3 juillet 2009 : «la première recommandation d'ordre sanitaire a trait à l'utilisation des équipements de protection individuelle de type masque FFP2, destiné à protéger les personnes qui les portent.»

Mais voilà ces masques qui filtrent à minima 94% des particules souffrent de pénurie. C'est pourquoi, nos ministres multiplient les mensonges sur l'efficacité des masques.

Le masque chirurgical est destiné à protéger le patient ... c'est-à-dire l'autre. C'est l'inverse du masque FFP2 qui protège le porteur du masque. Il y en a de plusieurs types. Mais tous doivent correspondre à la norme NF EN 14683.

Enfin, il y a les masques dits grand public. Le premier ministre a affirmé à la conférence de presse du 19 avril 2020 que «les masques grand public nous paraissent, après étude, après certification, après normalisation, être à même de garantir la sécurité sanitaire de ceux qui en disposent». Monsieur le premier ministre ment. À ce jour, ces masques ne font l'objet d'aucune norme et d'aucune certification mais d'une simple spécification de l'AFNOR.

La seule étude qui existe à ce jour, et pour cause, est celle publiée par le British Medical journal en 2018. Elle concluait que «la pénétration des masque en tissu par des particules était de près de 97% et pour les masques médicaux de 44%».

La société française des sciences de la stérilisation SF2F et la société française d'hygiène hospitalière SF2H ont publié le 22 mars 2020 une recommandation déconseillant formellement l'usage des masques en tissu comme « solution palliative pour couvrir les besoins des soignants et des usagers des établissements ». Et d'ajouter « qu'il n'existe pas de preuve scientifique de l'efficacité des masques en tissu ».

Le propre conseil scientifique du gouvernement a indiqué dans son avis du 20 avril que « nous n'avons pas de données solides actuellement sur l'efficacité des masques alternatifs ».

De la même manière, l'Institut National de Recherche et de Sécurité INRS recommande dans sa fiche de juillet 2019 de « limiter à 1h la durée de port en continu ». Il faudrait donc revoir l'organisation du travail pour que l'on puisse changer de masque et se laver les mains toutes les 55 minutes tout en respectant

la distanciation.

Il y aurait beaucoup à dire sur la question de la désinfection des locaux, de l'outillage et des claviers. Et c'est dans ce cadre que l'on envoie les salarié.e.s au travail. C'est une logique de classe qui vise à réduire l'impact de la pandémie sur le secteur productif, le cœur de l'économie capitaliste.



En même temps, le gouvernement veut continuer à mener sa politique antisociale, notamment ses plans d'austérité dans les secteurs de soins et le secteur public. L'équation risque d'être difficile au regard du soutien de la population pour ces secteurs. Et ce d'autant que cette situation

s'articule à des préoccupations politiques où le président de la République s'autoproclame chef de guerre. Pour tenter d'instaurer un régime de type « bonapartiste ».

La pandémie va accélérer la crise économique qui risque d'être pire que celle de 2007-2008. Il va falloir tout faire pour sauver le système. Ils ont déjà mis au placard leur pacte de stabilité européen et commencé leur offensive antisociale à laquelle il va falloir préparer la riposte. Cette priorité à l'économie avec pour prétexte l'emploi va s'accompagner d'une révision des objectifs climatiques à la baisse et par conséquent continuer à dérégler la planète. Ce sera source de nouvelles pandémies. La priorité donnée au capital et à sa rentabilité va à l'encontre du sentiment de la population car elle oublie sciemment le social, la santé et les soins à la population.

Pour une démarche radicale

Notre démarche est radicale parce qu'elle va à la racine des processus où le salarié est acteur. C'est pourquoi, il nous faut éviter de travailler sur des analyses et des revendications patronales, voire des autres organisations syndicales. Il ne s'agit pas d'un quelconque sectarisme ou d'une volonté de détenir la vérité mais simplement à partir de nos convictions pour impulser débats, analyses et actions.

Dans ce cadre notre démarche conjugue 2 à 2 syndiqué-salarié/proposition-lutte avec un objectif de transformation sociale.

Le couple syndiqué-salarié ne peut être appréhendé qu'au regard de notre activité réelle dans l'entreprise. Une activité singulière où sont élaborées la politique, les orientations et les revendications de la CGT.

C'est sous le joug de la démocratie que chaque syndiqué, à la fois acteur et décideur construit l'organisation dans l'entreprise.

Mais c'est aussi l'organisation qui enrichit chaque syndiqué. Cette articulation syndiquer-section ou syndicat (le collectif syndical en quelques sortes) est

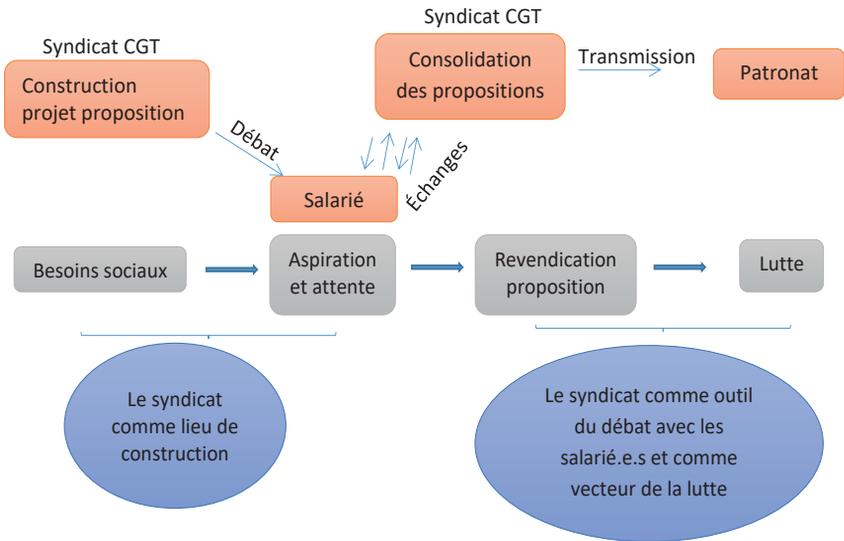
déterminante.

Il ne s'agit pas de « l'addition de syndiqués » mais bien une « combinaison de syndiqués » où chacune et chacun est indispensable au fonctionnement de l'organisation. Mais l'organisation ne peut et ne doit pas fonctionner en vase clos. Il doit être en osmose avec les salarié.e.s de son entreprise. Cela signifie que les salarié.e.s ne peuvent rester spectateurs de discussion qui jouerait en haut lieu. Non seulement ils doivent être informés mais aussi et surtout être partie prenante de la discussion.

Autant dans l'élaboration des propositions que lors de la négociation, le syndicat doit être en osmose avec les salariés.

Cela nous permet d'aborder le deuxième couple étroitement lié au premier couple comme nous venons de le préciser. En premier lieu, il faut bien s'entendre sur le fait qu'il nous faut le moins possible partir des propositions patronales.

Nous devons être capables de formuler nos propres propositions/revendications à partir de nos analyses. Et ceci ne peut se faire qu'en interaction avec les salariés.



L'élaboration des revendications ou proposition dans les organisations syndicales passe par des étapes nécessaires :

À tout moment et sur tous les sujets, nous devons engager une bataille idéologique pour convaincre et pour construire la mobilisation et obtenir satisfaction sur les revendications. La bataille idéologique se mène à la fois sur les propositions mais aussi sur la nécessité de la lutte pour gagner.

Nous devons en particulier expliquer, réexpliquer que sans lutte, il ne peut

y avoir de victoire. Il est possible de s'appuyer sur ce que l'on a déjà gagné dans l'entreprise ou bien au niveau historique, sur la bataille pour les congés payés ou encore pour la Sécurité Sociale au lendemain de la guerre. La bataille idéologique nécessite toujours des références historiques pour faire comprendre que le patronat ne lâchera jamais rien sans grève et manifestation. Les batailles menées sur les problématiques d'entreprise doivent être aussi menées sur des problématiques nationales au regard des garanties sociales à défendre ou à conquérir.

Pour ce faire, il faut utiliser le matériel confédéral et fédéral. De la même manière, il faut mener la bataille des idées. Et nous avons fort à faire face aux médias. Mais il nous faut rien lâcher en la matière. En effet, notre objectif reste la construction d'un rapport de force pour changer les choses et ainsi combattre la stratégie capitaliste d'exploitation.

Des revendications de transformation sociale

En cette période, il nous faut avancer dans la bataille revendicative. Certains disaient « masqués, mais pas bâillonnés ». Nous ajoutons « masqués, mais toujours dans l'action ».

En effet, c'est le moment dans les entreprises d'agir pour la satisfaction de nos revendications en rupture avec le néolibéralisme voire avec le système économique lui-même. Ainsi, outre les repères revendicatifs de la CGT, sur lesquels il est indispensable de s'appuyer, il ne paraît pas inutile de focaliser notre combat sur certaines revendications.

Notre système de retraite

Depuis des mois, nous éditons un certain nombre de livrets et de textes formalisant nos critiques du projet de réforme actuel et nos propositions. Ces dernières peuvent ainsi être résumées :

- Départ en retraite à 60 ans (hors départ anticipé pour les métiers pénibles),
- Calcul de la pension sur les 10 meilleures années pour le privé,
- Prise en compte des années d'études,
- Taux de remplacement minimum de 75 %. Quel que soit le régime de retraite aucune pension inférieure à 1800 €.

Et que l'on ne nous raconte pas d'histoires, il y a suffisamment de moyens pour satisfaire ces revendications. Nous avons quatre leviers principaux :

- Politique salariale et emploi,
- Suppression des exonérations de cotisations sociales,
- Mise à contribution du capital,
- Ajustement du taux de cotisations sociales.

Et le compte est bon.

Nos propositions rapporteraient une somme de l'ordre de 70 milliards par an...



de quoi largement stabiliser notre système de retraite. (cf. livret financement des retraites nos propositions - février 2020)

La Sécurité Sociale

La CGT revendique une Sécurité Sociale intégrale. C'est l'objectif d'un 100 % Sécu avec un seul collecteur et payeur, la Sécurité Sociale. Cette Sécurité Sociale gérée par les organisations syndicales prendrait en charge 100% des remboursements qui figurent sur la nomenclature des actes de la Sécurité Sociale (nomenclature qu'il faudrait par ailleurs réviser). Bien entendu, les dépassements d'honoraires n'auraient pas vocation à être pris en charge. Le taux de remboursement de l'optique tendrait vers 100 % et certaines dépenses non remboursables le deviendraient, en dentaire notamment. Il en est de même en ce qui concerne le taux de prise en charge des équipements médicaux. Là encore les financements existent notamment :

- Une augmentation des cotisations employeur,
- Une contribution assise sur les dividendes versés par les entreprises à leurs actionnaires,
- La suppression des exonérations de cotisations sociales.

L'emploi

La CGT se bat contre les licenciements dits économiques et pour des embauches conséquentes.

En effet, les licenciements servent d'abord à maintenir les profits. Il faut savoir qu'un investissement dans une entreprise doit rapporter plus que la spéculation boursière pour satisfaire les actionnaires, soit un retour sur investissement supérieur à 10 %. Sinon du point de vue du patronat, pourquoi investir dans ce contexte ? On préfère les coups en bourse plutôt que de développer l'investissement et l'emploi et, bien sûr, de rémunérer « correctement » les salarié.e.s.

Il nous faut aussi faire respecter le droit à l'emploi. En effet, quoi que l'on en dise, à une échelle globale, les licenciements et les suppressions d'emplois sont dus à des choix de rentabilité du capital et financière.

C'est une logique qu'il faut combattre en imposant des emplois stables et bien rémunérés.

Le patronat ne doit pas avoir le droit de décider de nos vies et de notre avenir. D'ailleurs, la constitution de 1946 réaffirme un principe encore dans le préambule de la constitution de 1946 : «chacun a le devoir et le droit d'obtenir un emploi». Ce droit, c'est à nous de le faire appliquer à nos conditions. Les emplois doivent cesser d'être une variable d'ajustement pour le maintien de la rentabilité du capital. Le droit de licenciement doit être supprimé. En cas de diminution de l'activité de l'entreprise, le temps de travail doit être réduit sans perte de salaire. La branche, le groupe ou l'entreprise doivent s'assurer de la continuation de l'emploi du salarié en assurant son salaire, la poursuite de sa carrière et de sa formation.

Le patronat est seul responsable de la situation qu'il engendre. Il doit donc en supporter toutes les conséquences. Ainsi, un fond de financement mutualisé, financé par le patronat, doit dans tous les cas permettre le maintien des salaires par-delà les aléas de telle ou telle entreprise. Dans ce cadre, il faut instaurer une responsabilité pleine et entière du secteur de la sous-traitance par les donneurs d'ordre, par l'entité patronale collective.

De même, le droit à l'emploi exige que soit mis fin aux contrats précaires. Il faut imposer un seul contrat de CDI, assorti dans chaque branche des meilleurs accords collectif d'entreprise étendu à toute la branche.

Exiger le droit à l'emploi et interdiction des licenciements, c'est pouvoir faire des choix différents de ceux du patronat avec un droit de veto des CSE sur les décisions économiques et sociales qui n'iraient pas dans le sens du progrès social.

Les salaires

La question salariale est essentielle. Elle nous interpelle au quotidien au regard des augmentations des prix de consommation que ce soit des loyers, des transports, des aliments ... La stagnation, voire la baisse des salaires est lourde de conséquence.

Le salaire n'est rien d'autre que le paiement de la force de travail qui est une marchandise. Cette marchandise est achetée par l'employeur sur le marché du travail. D'une certaine façon, il fait ses emplettes avec pour objectif de combiner les facteurs de production pour un maximum de profit capitaliste. Cela se concrétise par un contrat à l'initiative de l'employeur : le fameux contrat de travail.

Mais lors de sa signature par les parties au contrat, à savoir l'employeur et le futur salarié, ces derniers ne négocient pas à égalité. Même relativement encadré par une législation toujours fluctuante, le pouvoir du patronat est sans pareil.

Le contrat de travail reste par essence ... un outil d'individualisation dans la relation travail. Il peut être quelque peu moins défavorable au salarié quand il y a des accords collectifs.

Le salaire est, comme nous l'avons maintes fois écrit, le paiement de la force de travail. Il doit à la fois :

- Garantir les moyens nécessaires à l'existence de chaque travailleur ;
- Permettre l'épanouissement du salarié.

En même temps, il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications des salarié.e.s.

Cela pose la problématique des besoins : d'une part, les besoins pour vivre et reproduire la force de travail et d'autre part, les besoins pour avoir une vie sociale. L'homme est un être de besoins et de désirs, mais il ne peut subsister sans subvenir à ses besoins. Dans ce cadre, le patronat tend à rémunérer la force de travail qu'au regard des besoins essentiels liés à la reproduction du capital. C'est ce qu'il estime nécessaire pour qu'un salarié soit en capacité de

travailler. Aussi, une partie des richesses produite par le salarié lui échappe pour être accaparée par l'employeur. Et c'est cette accaparement qui est l'enjeu de la bataille que nous menons et devons mener. L'affrontement est clair et se traduit par salaire contre profit capitaliste.

C'est un affrontement de classe. Et cette bataille nous devons la mener sans concession aucune. Pour ce faire, nous avons nos repères revendicatifs avec au moins deux principes :

- Aucun salaire en dessous de 1800 euros bruts ;
- Aucun salaire de cadre en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

L'ensemble des grilles salariales doit être construit sur ces deux principes. Cela conduit nécessairement à retravailler la question des classifications et de la formation professionnelle.

Concernant la classification, la Fédération a édité une brochure intitulée « Classification, pour un projet CGT ». Elle doit servir de base à toute négociation. Il ne faut pas oublier que la classification est un acte social qui vise à :

- classer les individus dans un collectif ;
- permettre à un individu de s'identifier et de se positionner dans un collectif ;
- classer des emplois, des formations et des individus.

Occuper un emploi, revient en fait à exercer un métier. Ce qui compte, c'est la qualification et non les compétences, même si la qualification embrasse aussi des compétences. La qualification, c'est la sédimentation des savoirs d'un individu au fil de sa vie par :

- La socialisation (famille, sport ...) ;
- Les expériences professionnelles ;
- La formation initiale et continue.

C'est pourquoi, nous revendiquons le paiement des qualifications c'est-à-dire être payé pour nos savoirs et non pas pour des compétences, c'est-à-dire payé pour ce que l'on fait d'une partie de nos savoirs.

Nous avançons donc des propositions suivantes :

- Sans diplôme : Smic CGT ;
- CAP – BET : Smic CGT + 20% ;
- Bac – BP : Smic + 40% ;
- BTS – DUT : Smic CGT + 40% ;
- Bac + 3 : PMSS ;
- Bac + 4 : PMSS + 5% ;
- Bac + 5 : PMSS + 10% ;
- Doctorat : PMSS + 20%.

C'est le travail qui produit les richesses. Et depuis des années, l'écart se creuse entre les détenteurs du capital et ceux qui assurent la production. La rémunération

moyenne des patrons atteint 5,8 millions d'euros par an, soit près 300 années de SMIC. Tous les ans, cette rémunération augmente honteusement. La part des dividendes versée ne cesse de progresser, même au plus fort de la crise.

De la même manière, les aides publiques et les exonérations fiscales ou de cotisations sociales ne cessent de progresser au détriment des salaires. Les gouvernements successifs ont promulgué des lois qui accentuent la concurrence entre les travailleurs et affaiblissent

Il nous faut donc rien lâcher sur les augmentations de salaire ... à partir des besoins réels. Ce n'est pas au patronat de nous dire de combien ont besoin les salarié.e.s pour vivre.



Le temps de travail

Le débat entre travailler moins et travailler plus fausse le vrai débat, car de fait le temps de travail se réduit inexorablement du fait des gains de productivité.

Les modalités et la baisse du temps de travail sont imposées par le patronat à des millions de salarié.e.s : temps partiel subi, amplitude horaire incompatible avec une vie privée, familiale et personnelle, travail de nuit, du dimanche, contrats précaires, chômage partiel et bien entendu chômage de masse.

Étrangement, ce débat est toujours enterré par le patronat, car il implique la question du financement de ces réductions ou modalités du temps de travail imposés aux salarié.e.s. Ce sont en effet, les salarié.e.s et les contribuables qui les financent, et qui en subissent les conséquences. Le risque n'est donc plus supporté par le patronat – les actionnaires – mais par les salarié.e.s, les contribuables et plus généralement les citoyens.

Aborder la question de la réduction légale du temps de travail c'est remettre le débat à sa vraie place : quelle redistribution des gains de productivité et des richesses ?

Nous revendiquons que ces richesses servent à améliorer la vie des salarié.e.s, leurs conditions de travail, leurs salaires et leur santé, pour leur permettre de mieux vivre dans et hors de l'entreprise. Cette réduction du temps de travail – inéluctable – doit donc profiter à l'ensemble de la société, et en premier lieu aux salarié.e.s. Il nous faut donc repenser en parallèle l'intégralité de nos modes de vies, et bâtir un modèle de société basé sur le progrès social et l'intérêt général.

Nous devons aussi réfléchir sur nos modes de productions, conditionnés par nos modes de consommation et conditionneurs de nos modes d'organisation du travail. Pour répondre à la consommation de masse (en réalité à la course au rendement financier et court-termiste), la société a relégué le travailleur au rang de simple pièce du puzzle (au nom de la baisse des prix, de la compétitivité et de la concurrence). Le même constat peut être fait pour les ressources naturelles et

l'environnement en général, eux aussi devenus simples variables d'ajustement de la compétition capitaliste.

Ce modèle est à repenser totalement. Laborer sous l'angle de la réduction du temps de travail permettrait d'améliorer les conditions de travail des salarié.e.s, tout en améliorant la protection de la santé des femmes et des hommes ainsi que celle de l'environnement. Les gains de productivité doivent être affectés en priorité vers la formation tout au long de la vie, les activités associatives, les contributions civiles, le développement personnel et l'accès à la culture : il nous faut mettre en place un nouveau projet de société, qui nécessitera donc un engagement citoyen sur l'ensemble de ces sujets.

C'est pourquoi, la CGT a lancé une campagne portant une nouvelle réduction légale du temps de travail à 32 heures. Cette campagne doit s'inscrire dans notre activité syndicale au quotidien. Cela doit être un élément structurel de notre activité.

La CGT porte des propositions et des arguments forts qui font de la RTT et des 32 heures un des leviers majeurs pour créer massivement de l'emploi, pour réduire les inégalités et la précarité, pour anticiper l'impact sur l'emploi des mutations technologiques en cours et à venir, pour permettre à chacune et chacun de profiter plus du temps hors travail.

Nous avons les arguments pour aller au débat et convaincre :

1. La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date : entre 1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE.

Les gains de productivité et les ruptures technologiques sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

En période de crise comme lors des chocs pétroliers précédents ou encore des crises financières et économiques actuelles, la RTT est massivement utilisée : elle est imposée par le patronat et payée par les salarié.e.s au travers du chômage, de la précarité, des temps partiels et de l'utilisation massive du chômage partiel. Le vrai débat se situe donc entre, d'une part, une RTT imposée aux salarié.e.s par le patronat, subie et payée par les salarié.e.s au travers du chômage et de la précarité et, d'autre part, une RTT choisie, encadrée par la loi et négociée par accords collectifs de branches et d'entreprises.

Les lois Aubry ont permis la création de 350 000 emplois directs, elles ont permis une période inédite de croissance, un niveau du dialogue social inégalé depuis et une réduction réelle du temps de travail à moins de 40 heures par semaine. Les semaines de congés payés ont permis à des millions de familles de profiter de vacances et ont créé des millions d'emplois et une nouvelle industrie du tourisme et des loisirs. La retraite à 60 ans a permis à des millions de travailleurs de vivre une partie de leur vie en bonne santé, c'est un facteur indéniable de

l'amélioration de l'espérance de vie, mais aussi un apport considérable pour le PIB du pays.

Durant ces trente dernières années, aucun autre dispositif que les lois sur les 35 heures n'a permis la création d'emplois massifs combinée à la croissance et au dynamisme du dialogue social.

Mettre en place les 32 heures hebdomadaires c'est donc créer de l'emploi rapidement et massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs.

Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et nos industries. Nous devons lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie toute entière.

2. Mieux vivre et travailler mieux

Historiquement, la RTT a été conquise pour permettre aux salarié.e.s d'être en meilleure santé et améliorer leur sécurité au travail. Ce fut le cas de la journée de 8 heures, de la semaine de 40 heures puis celle des 35 heures hebdomadaires. Les semaines de congés payés, les congés paternité et maternité, les temps de repos obligatoires, de récupération sont aussi des réponses pour améliorer la vie et protéger la santé des travailleurs face à leurs employeurs.

Pour cela, la nouvelle RTT que nous proposons, encadrée par la loi, doit s'accompagner de créations d'emplois et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée avec les salarié.e.s et la CGT dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salarié.e.s d'avoir la possibilité de s'y épanouir. C'est en libérant la parole des salarié.e.s sur leur travail qu'on contribuera à éviter les dérives auxquelles nous avons assistés lors de la mise en place des 35 heures, comme dans les secteurs des services, de l'industrie ou des services publics comme le secteur hospitalier, par exemple.

Contrairement à ce que fait croire le patronat, l'augmentation de la productivité

horaire est directement liée à la baisse du temps de travail. Dans son rapport de 2013 sur la prévention des maladies professionnelles, l'OIT a chiffré le coût du mal-travail à 4 points de PIB par an. Ce niveau est jugé sensiblement équivalent au sein de l'Union Européenne, selon cette même étude. Agir pour préserver la santé des salarié.e.s est aussi efficace pour les comptes sociaux et sur le plan économique.

Selon l'INSEE, les 35h sont à l'origine de gains de productivité de 4 à 5 % pour les entreprises. Suite aux 35h, en 2004, la France se place au 2ème rang mondial pour la productivité horaire du travail (devant les États- Unis, l'Allemagne, le Japon, le Royaume Uni, l'Italie, ...) et à 20 % au-dessus de la moyenne européenne.

3. Concilier la vie professionnelle et la vie privée

Le premier facteur d'inégalité femmes/hommes est le temps de travail :

- en matière de taux d'activité : celui des femmes de 25-54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes ;
- en matière de sous-emploi et de temps de travail : près de 10 % sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes ;
- le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé en vingt ans ;
- les tâches ménagères sont toujours assumées à 80 % par les femmes ;
- en matière de temps partiel : 30% des femmes travaillent à temps partiel, 80% des salarié.e.s à temps partiel sont des femmes ;
- la différence de temps de travail est donc la première cause des 27 % d'écart salarial entre hommes et femmes.

Les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieurs, mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et n'ouvrant aucun droits sociaux. Les femmes subissent également des carrières discontinues, étant contraintes de s'arrêter pour élever les enfants ou pour prendre en charge les personnes âgées ou dépendantes. Ceci se répercute ensuite sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes. Baisser le temps de travail, c'est mieux le partager et permettre aux femmes à temps partiel d'accéder enfin à un temps plein.

Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité. L'enjeu est de permettre à toutes et tous d'articuler vie privée et vie professionnelle. Les pratiques managériales et la mauvaise utilisation des outils numériques, encouragées par les directions d'entreprises, conduisent à prolonger le lien de subordination du salarié au-delà de sa durée contractuelle. Cela porte atteinte à l'équilibre vie



privée - vie professionnelle. Les salarié.e.s adoptent des comportements pour préserver la qualité du travail, leur vie personnelle et leur santé afin de prévenir l'épuisement physiologique et psychologique lié aux modes d'organisation du travail. Le burn-out, les suicides liés aux pratiques managériales, au mode d'organisation comme le lean, impactent désormais l'ensemble du salariat. La mode consiste à faire croire que tous les secteurs économiques doivent tourner 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Aux salarié.e.s de s'y adapter et d'y laisser leur vie familiale et leur santé.

4. S'attaquer aux inégalités et à la précarité

En matière de RTT comme en matière salariale, les inégalités se sont creusées en France. Si la durée légale du temps de travail en France est fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée effective moyenne par salarié est de 39 heures et celle des travailleurs à temps partiel est de 23,5 heures. En 1983, 9 % des salarié.e.s étaient à temps partiel, ils ou plutôt elles représentent 20% aujourd'hui. En effet, huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes et neuf sur dix travaillent dans le tertiaire. Or, 60% des travailleurs à temps partiels subissent le temps partiel et souhaiteraient exercer leur activité à temps plein. En outre, plus d'un demi-million de salarié.e.s sont en intérim avec une durée moyenne de mission inférieure à deux semaines. En tout, ce sont 6 millions de personnes qui sont privées d'emploi sans aucune activité ou avec une activité réduite.

Nos propositions visent à permettre à des millions de salarié.e.s d'accéder à un temps plein à 32 heures, à résorber la précarité et les contrats courts subis, à permettre aux salarié.e.s de partir plus tôt en retraite pour cause de pénibilité et à prévenir celle-ci par des aménagements du temps de travail négociés. Enfin, nous proposons de mieux encadrer l'utilisation de l'activité partielle, devenu un mode de gestion et d'optimisation pour les grandes entreprises.

5. Les salariés travaillent bien plus que 35 h

La durée réelle du travail en France est d'environ 36 heures hebdomadaires (temps plein et partiel inclus), nous nous situons au-dessus de l'Allemagne dans ce domaine. En réalité, elle est de 39h30 pour les temps pleins. Les cadres travaillent en moyenne 44h30 par semaine (et 46h30 pour ceux qui sont au forfait-jours), les techniciens 42h30 par semaine. Ces chiffres sont sous-estimés, car nombreux sont les salarié.e.s qui effectuent des heures supplémentaires sans paiement ni récupération (les professions techniciennes disent que c'est le cas pour 50 % de leurs heures supplémentaires).

Les technologies de l'information et de la communication amplifient ce phénomène et conduisent à une intensification du travail et à un brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle. 75 % des cadres disent utiliser les outils numériques à des fins professionnelles en-dehors de leur lieu et temps de travail, on assiste ainsi à une explosion du travail au noir.

Ainsi, du fait du numérique et de l'assouplissement des 35 h avec l'augmentation des plafonds d'heures supplémentaires, on assiste à un mouvement

d'augmentation du temps de travail, de la charge de travail et de l'intensification du travail des salariés à temps complet.

En France, pour les salarié.e.s à temps complet, l'essentiel de la baisse de la durée hebdomadaire s'est accompli entre 1966 et 1982. Elle est passée d'environ 45,5 heures à un alignement sur la durée légale, soit 40 puis 39 heures en 1982.

Mais l'explosion des temps partiels et des contrats courts qui s'est généralisée dans tous les pays développés à partir des années 70 a contribué à une RTT imposée par le patronat et subie par les salarié.e.s.

La CGT a des propositions :

1/ Travailler toutes et tous : lutter contre la RTT imposée par le patronat et payée par les salarié-e-s

- Évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois en CDD, intérim ou à temps partiel ;
- rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié-e-s ;
- ouvrir la prime de précarité aux salarié-es à temps partiel ;
- appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiels que pour ceux à temps plein (de 25 % sur la première tranche d'heures complémentaires puis de 50 %) ;
- le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail ;
- toute coupure de plus de 2h dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire ;
- instaurer pour les salarié-e-s un droit opposable au passage à 24h par semaine et 7 h par jour ;
- augmentation du temps de repos quotidien à 12 h par jour.

2/ Travailler mieux, « lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche »

- Ouvrir dans le cadre du C3P la possibilité à partir de 50 ans de multiplier ses points pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans ;
- passage automatique et immédiat au 32 h pour les postés, nuit et les salarié-e-s cumulant au moins trois critères de pénibilité ;
- seniors : à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, mise en place de temps partiels seniors (accords temps partiel bonifié) ;
- conformément à la législation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos.

3/ Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité

- Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves de mails devront être supérieures au temps de repos des salariés et être fixées par accord de branche ou d'entreprise ;
- encadrer strictement les forfaits jours pour garantir le droit à la santé et à la sécurité et des durées maximales de travail ; instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques. Il est nécessaire de mettre en place des moyens collectifs d'évaluation du temps et de la charge des salarié-e-s ;

- présentation au Comité d'entreprise d'une évaluation du temps de travail des salariés par CSP et par secteur, et des synthèses des données issues des entretiens individuels sur la charge de travail ;
- renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (présomption d'accident du travail, système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint,...) ;
- renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (présomption d'accident du travail, temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire) ;
- validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- augmenter les jours de RTT , pour les salarié-e-s au forfait jours, passer le nombre de jours de référence à 200.

4/ Travailler moins : un enjeu social et citoyen

Le bilan de la réduction du temps de travail à 35 h a révélé de grandes inégalités quant à l'utilisation de cette RTT. À l'évidence, celle-ci a été différente selon le niveau de salaire, la catégorie sociale professionnelle, ou le sexe du ou de la salarié-e.

La RTT doit être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée.

La campagne sur la réduction du temps de travail doit permettre de débattre des conditions d'exercice de la parentalité (dans la petite enfance comme dans le parcours scolaire), de la question des aidants familiaux, ou encore des moyens de favoriser l'activité associative ou citoyenne.

La RTT doit bénéficier à toutes et tous, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, de possibilité d'être acteur ou actrice de la cité, et ce quel que soit le salaire ou la situation de famille. La RTT ne doit pas être dévoyée, ce qui nécessite de discuter de :

- consacrer du temps à la formation professionnelle : pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail ;
- attribuer des jours pour des missions de coopération à l'international ;
- attribuer du temps pour les activités d'intérêt général (environnemental, enseignement,...) ;
- allonger les congés de paternité et de maternité ;
- attribuer du temps pour activité parentale ;
- attribuer du temps pour les aidants familiaux.

Il va de soi que le dimanche doit être le jour de repos commun à la majorité des salariés.

Le coût du capital

Les éditorialistes se relaient sur les plateaux TV et dans les unes de la plupart des quotidiens pour rappeler à quel point les salarié.e.s coûtent chers. Nous l'avions déjà écrit dans notre brochure de décembre 2013. Rien à changer. « [...] tous les problèmes économiques viendraient d'un manque de compétitivité des entreprises françaises et plus exactement d'un « coût de travail » trop élevé ». Ah le sacrosaint « coût du travail » ! Ils n'ont que ça à la bouche. Cela leur permet de

multiplier des réformes économiques antisociales. Cette posture idéologique ne date pas d'hier. Ce discours qui tourne autour de la baisse du « coût du travail » s'est accéléré dans les années 80. Et que nous soyons parmi les plus productifs au monde, et donc que nous « rapportons » bien plus que nous coûtions, est curieusement jamais mis en avant.

Le « coût du travail » serait à l'origine de tous les maux que connaît le système capitaliste : le chômage, la pauvreté, le déficit de la balance des paiements ... Il faut donc baisser les salaires par tous les moyens. C'est dans ce cadre que c'est développer une politique dit de l'offre qui vise à accompagner le Capital.

La mise en exergue du « coût du travail » n'a rien de surprenant en vérité. Il est une construction idéologique pour justifier sa politique de régression sociale et d'enrichissement d'une minorité de personne. Il permet de mystifier les rapports de classe. En effet, le travail est par essence créateur de richesse. Comment pourrait-il être un coût ?

Pour la CGT, le salaire n'est pas un coût. C'est une promesse de vie, car le salaire est réinjecté dans l'économie, sous forme d'impôts, de consommation (la consommation des ménages compte pour 57 % dans le PIB). Cet argent contribue à la dynamique de l'économie réelle.

Mais la logique dont est porteur le capital en tant que coût est l'expression :

- D'une extorsion sur les richesses créées ;
- Du pouvoir du capital en tant que rapport social ;
- D'un type de croissance qui tourne des seuls exigences de rentabilité.

L'enjeu du partage de la valeur ajoutée

Le partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail est au centre de la bataille syndicale. La répartition de la richesse créée dans l'entreprise est un enjeu déterminant.

Ces dernières années, la sous-rémunération du travail, caractérisée par un partage de la valeur ajoutée au profit du capital, est une source d'explosion des inégalités économiques et sociales. De plus en plus de richesses créées par le travail sont accaparées par les investisseurs (actionnaires et banques) à travers la distribution des dividendes et intérêts, au détriment des investissements productifs, des salaires, de la préservation des ressources naturelles... C'est ce qu'on appelle le coût du capital.

L'Excédent Brut d'Exploitation en reflète la logique.

La question du coût du capital

La question du coût du capital est complètement éludée dans le débat public. On oublie que ceux qui apportent des capitaux ne le font pas à titre gracieux. Il y a ce qu'il ou elle apporte (une partie du capital), et il y a ce que notre travail lui rapporte (la plus-value et les dividendes). Le coût du capital, c'est la partie du profit qui n'est pas réinvestie (distribution des dividendes dans la logique de

financiarisation). Et cette question change tout ! C'est bien le capital qui nous coûte, économiquement, socialement, budgétairement.

Il faut appréhender le coût du capital à partir de 3 éléments :

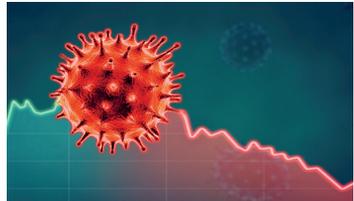
- le coût financier du capital, correspondant aux versements de dividendes ;
- le coût économique du capital, où la faiblesse de l'investissement est directement liée à l'asphyxie actionnariale ;
- le coût budgétaire du capital, correspondant à l'ensemble des exonérations de cotisations, crédits d'impôts accordés au capital et à celles et ceux qui le détiennent, sans compter le coût exorbitant de la fraude fiscale des entreprises comme des particulier-ère-s.

Le Clersé (Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques) explique dans une étude en 2013 que :

«L'acquisition des biens capitaux par les entreprises se «charge» ou «se surcharge» d'un coût financier qui est déterminé par les modalités d'approvisionnement des entreprises en capitaux liquides nécessaires au financement de ces acquisitions. Ce coût qui s'ajoute au coût réel du capital est formé concrètement de revenus prélevés sur l'entreprise - les intérêts et les dividendes - qui n'ont, en dehors du risque entrepreneurial, aucune justification économique. Ils relèvent pour une bonne part d'un phénomène de pure rente dont la société dans son ensemble aurait intérêt à se libérer (...). C'est cette part dispensable de la rente financière que nous qualifions de surcoût du capital ». Ce coût du capital est déjà évalué à 93 milliards en 2013.

Aussi, lutter contre le coût du capital, c'est non seulement lutter pour le travail, mais également pour un système économique plus efficace.

Les années quatre-vingt marquent un tournant majeur de l'économie mondiale, et des économies avancées plus particulièrement. D'une économie majoritairement basée sur le crédit bancaire, encadré par l'État et régulé, on passe à une économie de marchés financiers, dérégulés. C'est cela que l'on nomme la « financiarisation ».



Les maux dont souffre l'économie française sont dus, pour une grande part, à l'avènement d'un régime d'accumulation du capital qui a été défavorable à l'activité en général et aux revenus du travail en particulier, et qui a favorisé la rente financière, au détriment de l'investissement productif.

Aujourd'hui, 25% de richesses créées par le travail partent dans les poches des actionnaires et cette part ne cesse d'augmenter. Pendant que la part du travail dans la richesse a reculé de 10 points, les actionnaires gagnent, chaque année, 100 milliards d'euros supplémentaires.

Contrairement aux salaires, le capital ne contribue pas à faire vivre l'économie.

Ses revenus seront, pour l'essentiel, placés sur les marchés financiers à des fins spéculatives. C'est ce que l'on appelle la « bulle financière ». Quant aux impôts, les procédés d'optimisation fiscale et les paradis fiscaux, sont là pour soustraire des montants considérables à la collectivité nationale.

L'argent versé aux actionnaires n'est pas réinjecté dans les investissements, la hausse des dividendes versés aux actionnaires n'a pas conduit à la hausse des investissements, bien au contraire.

La sous-rémunération du travail, c'est-à-dire la diminution de la part de la richesse créée qui revient au travail, s'est accentuée. Ainsi, entre 1980 et 2008, la part des salaires dans ce qu'on appelle la valeur ajoutée de l'entreprise est passée de 67% en 1981 à 53%. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté, elle est passée de 4,6% en 1998 à 9,5% en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s'est faite dans un premier temps au détriment des salarié.e.s. Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salarié.e.s (-5,9 points de pourcentage) s'est faite au profit de l'augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage). En 2014, la part des salaires dans la valeur ajoutée totale était de 67,2%.

Le pouvoir actionnarial et la financiarisation de l'économie

L'explosion des inégalités, la pression accrue sur le travail, la concentration du capital, les crises financières sont toutes les conséquences de ce nouveau modèle économique.

La montée du pouvoir des actionnaires, est le symptôme le plus évident de cette financiarisation.

En France, leur poids dans la richesse globale des entreprises a été multiplié par deux en vingt ans. La première conséquence concrète de ce pouvoir actionnarial est la concentration des richesses entre les mains d'un nombre restreint d'individus.

La deuxième - peut-être la plus dramatique - est de réduire le travail et son organisation dans l'entreprise en variable d'ajustement pour maximiser la rentabilité actionnariale. Les décisions d'investissement, d'embauches, la politique salariale, sont toutes entières dictées par une poignée d'individus. La crise financière de 2008, et sans doute la crise qu'on connaît aujourd'hui, nous rappelle l'urgence d'un changement de modèle.

Le coût économique du capital : Plus de dividendes versés que d'investissements nouveaux

L'argument central du patronat repose sur une idée simple : les dividendes sont le prix à payer pour qu'il y ait suffisamment d'investissement dans l'économie.

L'argument central du patronat repose sur une idée simple : les dividendes sont le prix à payer pour qu'il y ait suffisamment d'investissement dans l'économie. Mais cet argument ne résiste pas à l'analyse.

Le poids des dividendes par rapport à l'investissement nouveau explose.

La rentabilité financière extrêmement élevée exigée par les actionnaires pousse

les entreprises à réduire leurs projets d'investissement pour distribuer une part plus importante du profit aux actionnaires.

La logique actionnariale est en ce sens contraire à l'intérêt de l'entreprise, qui a besoin d'investissement suffisant pour se développer, et des salarié.e.s, dont les salaires stagnent.

C'est toute la prédation financière que l'on voit à l'œuvre ici.

Si les libéraux/les ne manquent jamais une occasion de rappeler que les actionnaires apportent des capitaux à l'entreprise, elles et ils oublient systématiquement de dire combien ces mêmes actionnaires extorquent à l'entreprise.

Pour 1 € d'investissement nouveau en 1978, 50 centimes de dividendes étaient versés dans l'économie. C'est 2 € en 2011. Et combien aujourd'hui ?

Le patronat préfère placer plutôt qu'investir. Le manque d'investissement n'est pas un problème de marge insuffisante mais de dividendes excessifs.

Recherche et développement : Sous-investissement chronique

La France accuse un retard important en matière de dépenses en recherche et développement (R&D).

Alors que l'objectif fixé en 2010 par la « stratégie de Lisbonne » était de 3 % du PIB, les dépenses en la matière stagnent à 2,19 % du PIB en France, loin derrière la Corée du Sud (4,5 %) l'Allemagne (3,1 %) et les États-Unis (2,8 %).

Ce décrochage français traduit plusieurs choses. C'est d'abord une manifestation du coût du capital : l'investissement dans la R&D ne porte ses fruits qu'à long terme, à des lieues de la logique court-termiste des détenteur/trices d'actions. Cela traduit également le manque de vision des gouvernements successifs, quand on sait l'importance des dépenses en R&D pour développer le potentiel productif.

C'est enfin l'échec de la logique du « tout-marché » contenue dans le CIR coûteux (de l'ordre de 5 milliards par an) et inefficace. Seul un développement de l'emploi scientifique et des crédits en faveur de la recherche permettra au pays de combler son retard. Ce ne sont pas les projets de recherche qui manquent (transition écologique, économie du numérique), mais bien la vision politique de long terme que commande l'intérêt général.

Exonérations de cotisations : Toujours plus pour le patronat.

Les exonérations de cotisations sont généralement ciblées sur les bas salaires. Les libéraux le justifient en disant que les embauches des salarié.e.s à bas salaires sont plus sensibles aux variations du « coût du travail ». Ainsi, les exonérations

Salaire Brut	1 539 € (1 Smic)	2 308 € (1,5 Smic)	3 078 € (2 Smic)
Exonérations de cotisations patronales	500,93 €	263,08 €	240,08 €
Cotisations patronales restantes	43,71 €	724,18 €	1 096,56 €
Cotisations salariales	342,67 €	502,93 €	643,40 €
Salaire net	1 219 €	1 825 €	2 435 €
Montant total payé par l'employeur	1 582,71 €	3 032,18 €	4 174,56 €
Supplément payé par l'employeur par rapport à un Smic		92 % supplé-mentaires	160 % supplé-mentaires

Les chiffres peuvent varier selon le statut de l'employé-e, la taille de l'entreprise ou encore le secteur d'activité.

Source : Chiffres simulateur Urssaf, Les Échos, calculs des auteurs

dites « Fillon » sont au maximum au niveau du Smic et sont ensuite dégressives jusqu'à 1,6 Smic. Cela a de gros effets pervers puisque les augmentations de salaires des salarié.e.s au Smic coûtent proportionnellement plus chères à l'employeur.

En effet, comme le montre le tableau, en passant de 1 Smic à 1,5 Smic, le salaire augmente de 50 % mais le coût pour l'employeur augmente de 92 %. C'est donc fortement désincitatif, et cela complique la bataille pour les augmentations de salaires en plus d'assécher nos caisses de Sécurité Sociale.

À force d'exonérations en tout genre, le rêve du patronat est presque réalisé ! Il n'y a quasiment plus de cotisations patronales au niveau du Smic, seules les cotisations salariales perdurent. Ainsi, alors que les cotisations patronales font normalement partie de la rétribution de notre travail, nous devons compenser, en tant que contribuables, ces exonérations à la Sécurité Sociale.

Les niches sociales du capital

Alors que le gouvernement chiffre les niches sociales à 66,4 milliards d'euros par an, la Cour des comptes considère que ce chiffre est minoré et l'évalue plutôt à 91,3 milliards.

Une menace pour le financement de la Sécu !

L'importance prise par les dispositifs d'exonération de cotisations représente un danger pour la Sécurité Sociale à deux égards. Premièrement, la multiplication des dispositifs est une porte ouverte aux « irrégularités » - ou plus clairement à la fraude. L'autre menace pour le financement de la Sécurité Sociale vient du fait de la tendance à la non-compensation par l'État de ces baisses de recettes. Pour 2019, 3,1 milliards d'euros ne sont pas compensés par l'État, mais le gouvernement prévoit d'y ajouter 5 milliards non compensés pour la transformation du CICE d'ici 2022.

Le CICE, inefficace mais pérennisé

L'effet sur l'emploi est très faible, voire nul, comparé au coût exorbitant du dispositif. Le coût du capital, c'est aussi un ensemble inutile de dispositifs d'exonérations. Pour rappel, la transformation du CICE en exonération de cotisations coûte entre 18 et 22 milliards d'euros par an. Avec cette somme, l'État pourrait créer plus de 400 000 postes de fonctionnaires. Cet argent aurait donc un effet significatif sur l'emploi s'il était utilisé à bon escient.

Une stratégie de lutte

Parce que le coût du capital pèse sur le niveau de vie des salarié.e.s et creuse les inégalités, il n'y a que la lutte qui puisse à venir à bout. Cela passe nécessairement par une analyse des comptes de résultat et des comptes intermédiaires. Ils permettent d'isoler la contribution des différentes opérations de l'entreprise aux résultats : la politique d'investissement, les choix de financement ...

Au-delà, à nous de pointer les coûts écologiques et sociales du capital.

En guise de conclusion

Certains optimistes pourront penser que le néolibéralisme « pur et dur » devra se relooker pour ne rien perdre de sa « légitimité ». Il est probable qu'une grande partie de l'opinion va finir par penser que la crise de la pandémie était moins une « catastrophe naturelle » que le résultat des politiques mal avisées des dernières décennies. Il y aura des résistances. Le « retour à la normale » qu'évoquent Macron et le patronat via des mesures fiscales et financières pour les entreprises et les banques, va laisser des millions de citoyens trainer le poids de la crise pendant des années suite à la perte d'emplois et de revenus.

Dans le passé en tout cas, les grands changements ne sont pas survenus de moralisations faisant appel au « gros bon sens », mais par des luttes sociales et politiques très vives. De vastes coalitions sociales mises en jeu par les couches moyennes et populaires ont imposé les grandes réformes, qui ont permis, après la grande crise de la première moitié du vingtième siècle, des avancées sociales, l'accès à la citoyenneté et la démocratie et la souveraineté populaire. Ces batailles ont été partielles, souvent incomplètes. Au-delà des limites de ces luttes du passé, il est difficile de penser à des changements substantiels sans un grand changement dans les rapports de forces.

Il nous appartient donc aujourd'hui plus que jamais de tout faire pour construire une mobilisation digne de ce nom. Il se s'agit plus de peser sur de quelconques décisions mais plutôt d'imposer sans compromission une autre logique économique ou le profit capitaliste n'est plus l'alpha et l'oméga. C'est donc le moment de nous faire entendre pour faire changer les choses, pour construire une société plus juste, plus solidaire et plus écologique.

Il ne faut rien attendre du gouvernement et du patronat en la matière. Démystifions leur logique destructrice et entrons résolument et radicalement dans la bataille. Nous avons des revendications pour ce faire. A nous de les imposer avec notre démarche syndicale.

Les Accords de Performance Collective

En guise d'introduction

En septembre 2017, le gouvernement publie cinq ordonnances sur la déconstruction du Code du travail :

- L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (Accord de Performance Sociale et Economique),
- L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle négociation du dialogue social,
- L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations travail (Rupture conventionnelle collective),
- L'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
- L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

En décembre 2017, trois décrets suivent :

- Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 qui met en place les délais pour préciser les motifs de licenciement,
- Décret n° 2017-1723 et 1724 du 20 décembre 2017 qui précise les ruptures conventionnelles collectives et les congés de mobilité,
- Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 qui met à disposition du patronat des modèles de lettre de licenciement,

Une sixième ordonnance vient clore le bal de la dérégulation :

- L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter certaines dispositions.

Puis la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n°2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, est publiée au Journal Officiel le 31 mars 2018.

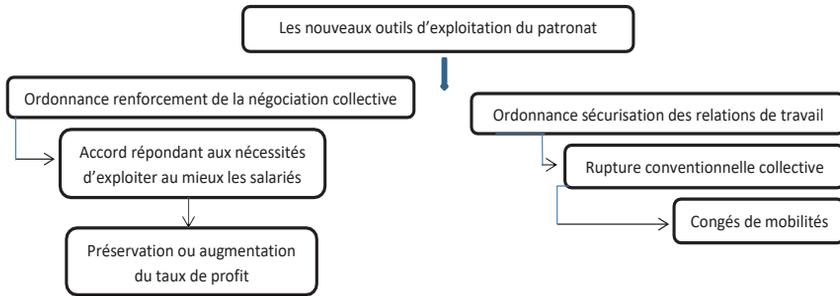
Les Ordonnances organisent un net affaiblissement du droit du licenciement économique selon deux dimensions :

- En matière de licenciement économique, les contraintes sont allégées pour l'employeur : le motif économique est déconnecté de la situation du groupe et le reclassement interne est simplifié ;
- Plusieurs dispositifs sont mis en place pour restructurer/réorganiser sans motif économique : Rupture Conventionnelle Collective (RCC), congé de mobilité et Accords de Performance Collective (APC).

Le patronat dispose dès lors de nouveaux outils pour exploiter au mieux la force de travail.

Les APC constituent de ce point de vue un outil extrêmement efficace pour les

employeurs, qui a connu très rapidement un grand succès.



Historique de cet Accord de Performance Collective (APC)

Cette disposition résulte de la fusion de trois types d'accord :

- L'accord de maintien dans l'emploi qui permettait en cas de « difficultés économiques conjoncturelles » de modifier temporairement le contrat de travail. En cas de refus, le salarié pouvait être licencié pour cause économique. C'était déjà le cas en 2013.
- L'accord de mobilité interne avec un contrat de travail suspendu et en cas de refus, un licenciement pour cause réelle et sérieuse. C'était aussi le cas en 2013.
- L'accord de préservation de l'emploi. L'accord se substitue aux dispositions contraires du contrat de travail. C'était en 2016.

Aussi, ce nouveau type d'accord permet de répondre aux trois préoccupations du patronat. Il se veut un outil pour préserver et développer l'emploi. Le rationnel derrière tout ça : faciliter les embauches par plus de flexibilité.

Identifier un APC

La première question à se poser est : S'agit-il bien d'un APC ?

Il faut vérifier l'article invoqué du Code du Travail : L. 2254-2. Le préambule invoque-t-il une réponse aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise pour préserver ou développer l'emploi ? Si ce n'est pas le cas, il faut le faire préciser ou compléter.

Point de vigilance : de nombreux employeurs mènent des négociations sur les questions de temps de travail et la réorganisation et c'est seulement à la fin de la négociation qu'ils annoncent la couleur en ajoutant l'article L. 2254-2.

Si c'est réellement un APC, il faut se poser deux autres questions :

1. A quelle nécessité répond cet accord ?
2. Quelles alternatives ?

Dans ce cadre il faut s'interroger sur :

- Le préambule est-il bien présent et précis ?
- Quels objectifs indiqués ?

- Quels risques sur l'emploi en l'absence d'accord ?
- Comment l'employeur justifie-t-il l'ouverture d'une négociation APC ? Le contexte est-il réellement dégradé ?
- Quelles alternatives à l'accord ?
- Quels points de négociation ?
(Comment les objectifs devraient être atteints ?)
- Modulation du temps de travail, modification du temps de travail ?
- Modifications de forfaits (heures ou jours) de temps de travail ?
- Aménagement (baisse) de la rémunération ?
- Mobilité professionnelle ou géographique contrainte.
- Quels risques fait peser l'accord ?
 - Risque général lié à la dégradation des conditions de travail.
 - Risque d'impopularité.
 - Risque de départs de salariés aux compétences spécifiques ou recherchées.

Objectifs de l'accord

Pour le patronat, cet accord doit permettre :

1. Développer et adapter l'entreprise au marché.
2. Sauvegarder la compétitivité.
3. Réorganiser l'entreprise pour être plus performante.
4. Faire face à des difficultés économiques.

C'est un vrai levier de flexibilité pour les employeurs et une remise en cause des garanties sociales des salariés. Pour ce faire, il peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- Aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

En réalité on a affaire à un accord qui peut être signé sans condition et qui peut déboucher sur des licenciements avec un accompagnement « light ». Le motif que doit évoquer l'employeur est de : « Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » ou « En vue de préserver et de développer l'emploi ».



C'est un motif très extensif et attrape-tout !

Concrètement, l'employeur a la possibilité de modifier les conditions d'emploi et/ou de « restructurer par anticipation » sans justifier de difficultés économiques. Les négociateurs devront être attentifs, notamment, à la rédaction du préambule.

La négociation (Article L 2254-2 du code du travail)

La négociation peut avoir lieu soit

- Avec le délégué syndical ;
- Avec les élus du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative ;
- Avec les élus du CSE ;
- Avec un salarié mandaté par une organisation représentative.

Il est possible de négocier un accord de méthode. Celui-ci est facultatif. Il définit le calendrier de négociation et peut prévoir des moyens supplémentaires pour la négociation.

Dans ce cadre, un expert peut accompagner les organisations syndicales à la négociation.

L'accord de méthode peut prévoir la réalisation d'un diagnostic préalable tant économique que financier ou organisationnel. Faute d'accord, le CSE devra financer cet expert à hauteur de 20% du coût. Il semble toutefois possible d'obtenir un financement intégral de la part de l'employeur si celui-ci est réellement intéressé par la signature d'un accord.

Les clauses de l'accord (Article L 2254-2 du code du travail)

Dans son préambule, l'accord définit ses objectifs. C'est une obligation.

D'autres clauses sont possibles. Elles sont facultatives mais fortement recommandées.

Il s'agit :

- Des modalités d'information des salariés sur son application et sur son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- Des conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :
 - o Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
 - o Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.
- Des modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle/ personnelle et familiale des salariés.
- Des modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du Compte Personnel de Formation au-delà du montant minimal défini par décret.

L'accord peut :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- Aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Si l'accord met en place ou modifie notamment un dispositif d'aménagement

du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les dispositions du Code du travail relatives à ce dispositif s'appliquent. L'accord de performance collective ne peut imposer une convention de forfait-jours à un salarié en décompte horaire. En revanche, s'il modifie une convention de forfait-jours existante, ses dispositions s'imposent au salarié.

L'enjeu pour les organisations syndicales de salariés est de combattre ce type d'accord. Mais en cas de négociation, notamment parce que nous ne sommes pas majoritaires, il faut faire intégrer des contreparties comme :

- Engagement de maintien de l'emploi/ impossibilité de licencier pendant la durée de l'accord,
- Clause de revoyure / clause de retour à meilleure fortune,
- Limitation des dividendes, effort « proportionné » des cadres dirigeants,
- Dispositions d'accompagnement des salariés licenciés, etc.

Il faut savoir que de telles contreparties étaient obligatoires dans les Accords de Maintien dans l'Emploi ou Accord de Préservations Dans l'Emploi... mais elles ne le sont plus dans les Accords de Performance Collective. Il faut les obtenir dans la négociation !

Pour les salariés licenciés, les dispositifs d'accompagnement sont « à négocier » dans l'accord (pas de dispositif d'accompagnement a minima imposé par la loi). L'APC fait le pari que les salariés sont prêts à faire des efforts ou à revenir sur certains acquis, pour rester dans l'entreprise.

Durée et conditions de validité de l'accord (Article L 2254-2 du code du travail)

Cet accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation dans l'accord, sa durée est fixée à cinq ans.

Pour être valable, cet accord doit être conclu par des organisations syndicales représentant 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages, une ou plusieurs de ces organisations voire l'employeur peuvent organiser une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.

Tel que le texte est rédigé, l'employeur est le seul rédacteur de l'accord d'entreprise qu'il se propose de soumettre ensuite à la ratification du personnel.

La consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours à compter de la communication du projet d'accord à chaque salarié.

Cette possibilité de négociation est étendue aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Dans les deux cas (entreprises de moins de 11 salariés et entreprises entre 11 et 20 salariés), lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide.

L'application de l'accord et la modification des contrats de travail (Article L 2254-2 du code du travail)

Le Code du travail dispose que l'accord « se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'accord ».

Le salarié a un mois pour donner sa réponse à compter de son information et du contenu de l'accord. Si celui-ci ne donne pas de réponse dans les délais, l'employeur considère qu'il a accepté la modification de son contrat de travail. Le salarié accepte. Alors les dispositions de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail :

- Rémunération.
- Durée du travail.
- Mobilité professionnelle/géographique.

Le salarié refuse. Alors l'employeur peut procéder au licenciement du salarié en CDI pour « refus d'application de l'accord » :

Le licenciement est sui generis. Il ne s'agit ni d'un licenciement économique, ni d'un licenciement personnel. Il « repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ». L'existence de l'accord fonde à elle seule, la justification du licenciement.

L'employeur a deux mois pour licencier le salarié.

Des alternatives à l'APC ?

Si le projet d'APC porte sur la mobilité géographique ... et que nous pressentons que la très grande majorité des salariés concernés pourrait refuser cette mobilité (et serait donc licenciée) :

- Ne devons-nous pas prendre acte qu'un PSE (suite à plus de 10 refus par des salariés de se voir appliquer une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour motif économique – Article L. 1222-6) peut être une option plus « sécurisée » pour le départ des salariés ?

Si le projet d'APC porte sur une modification (augmentation) du temps de travail...

- ... la conclusion d'un accord de modulation « classique » (L.3121-44) ne peut-elle pas être recherchée ? Ou encore la conclusion d'un accord sur forfaits (L.3121-63) ?

Si le projet d'APC vise à répondre à une difficulté conjoncturelle (par exemple : sous-activité ponctuelle)...

- ... La mise en place du chômage partiel ne peut-elle pas être une alternative « suffisante » d'un point de vue économique ?

En guise de conclusion

Ce type d'accord est d'une grande nocivité. Nous avons intérêt à batailler et donc à construire le rapport de force nécessaire afin d'éviter d'entrer dans la négociation. Cela passe par l'examen de la situation de l'entreprise et par conséquent par l'intervention d'un expert-comptable qui nous aide à y voir plus clair. C'est à partir de son analyse et de notre compréhension de la situation que nous pourrons construire avec les salariés des alternatives aux propositions patronales. Et n'ayons pas peur de travailler à des alternatives radicales pour peu qu'elles soient appréhendées par les salariés.

A l'évidence, c'est à partir de notre démarche mise en pratique au quotidien que nous pourrons imposer nos revendications.

La rupture conventionnelle collective

En guise d'introduction

En septembre 2017, le gouvernement publie cinq ordonnances sur la déconstruction du Code du travail :

- L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (Accord de Performance Sociale et Economique),
- L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle négociation du dialogue social,
- L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations travail (Rupture conventionnelle collective),
- L'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
- L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

En décembre 2017, trois décrets suivent :

- Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 qui met en place les délais pour préciser les motifs de licenciement,
- Décret n° 2017-1723 et 1724 du 20 décembre 2017 qui précise les ruptures conventionnelles collectives et les congés de mobilité,
- Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 qui met à disposition du patronat des modèles de lettre de licenciement,

Une sixième ordonnance vient clore le bal de la dérégulation :

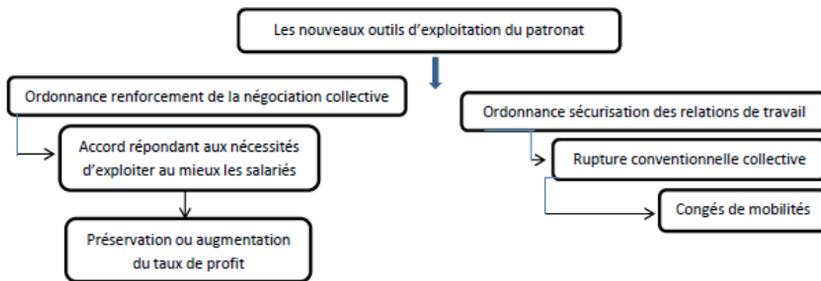
- L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter certaines dispositions.

Puis la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, est publiée au Journal Officiel le 31 mars 2018.

Les ordonnances organisent un net affaiblissement du droit du licenciement économique selon deux dimensions :

- En matière de licenciement économique, les contraintes sont allégées pour l'employeur : le motif économique est déconnecté de la situation du groupe et le reclassement interne est simplifié ;
- Plusieurs dispositifs sont mis en place pour restructurer/réorganiser sans motif économique : Rupture Conventionnelle Collective (RCC), congé de mobilité et Accords de Performance Collective (APC).

Le patronat dispose dès lors, de nouveaux outils pour exploiter au mieux la force de travail.



Suppressions d'emplois hors motif économique

Avant cette ordonnance, les licenciements collectifs n'étaient possibles que pour motif économique. Il y avait alors trois possibilités :

- Les départs contraints ;
- Les départs négociés collectivement, c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. Un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou un dispositif de volontariat au sein du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) étaient alors négociés ;
- Les départs volontaires. Il s'agit de la négociation d'un Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome, c'est-à-dire une disposition non enserrée dans un PSE.

Ces diverses possibilités permettaient :

Pour les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s, un congé de reclassement :

- Des actions de formation et d'accompagnement, un entretien d'évaluation et d'orientation, un bilan de compétences, une Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAE), des démarches de recherche d'emploi ... sont proposés par l'employeur ;
- Pendant le préavis, le salarié a la même rémunération qu'avant la mise en oeuvre de la procédure ;
- Le salarié, en fin de congé de reclassement, touche des indemnités de ruptures par l'employeur puis des allocations chômage.

Pour les entreprises de moins de 1000 salariés, c'est le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) qui est mis en place par Pôle Emploi. Il consiste :

- En des actions de formation et d'accompagnement avec un entretien d'information, des formations conformes au projet de reclassements, une aide à la reconversion ... ;
- La durée maximale de ce CSP est de 12 mois. Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté, il touche 75% de son salaire. Dans le cas contraire, il bénéficie de

l'Allocation chômage d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ;

- Si le salarié reprend un emploi dit durable, il bénéficie d'une prime de reclassement ;
- Si le salaire de ce dernier dans son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il avait auparavant, il bénéficie d'une indemnité différentielle ;
- A la fin du CSP, il bénéficie d'une ARE sans délai de carence.

L'ordonnance Macron crée deux dispositifs concernant les départs volontaires hors motif économique. Il s'agit de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et du congé de mobilité. Nous ne traiterons ici que de la RCC. Il s'agit de compresser les effectifs sans motif économique. C'est un cadre dérogatoire au droit du licenciement pour motif économique.

C'est une disposition particulièrement souple pour le patronat. En effet, il dispense de consulter le CSE (Une simple information à prévoir dans l'accord). Il ne garantit pas des mesures sociales d'accompagnement minimales (CSP, reclassement interne, congé de reclassement ...). C'est un moyen efficace pour le patronat de se débarrasser des salariés. Et si nous faisons les comptes de la rupture conventionnelle individuelle, cela ne peut pas être plus clair. En effet selon la DARES, en 2019, il y en aurait eu 440 000. Plus de 3,3 millions de rupture ont été homologués depuis sa création en 2008.

De quoi la RCC est-elle le nom ?

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit dans son article 10, une « amélioration et sécurisation des congés de mobilité et des accords portant ruptures conventionnelles collectives ». Le concept de sécurisation juridique n'a pour objet en réalité que de protéger l'employeur de contentieux.

C'est un « nouveau dispositif » de licenciement. Il n'y a :

- Pas de procédure d'information consultation du CSE mais une simple information des instances sur le contenu de l'accord, après la signature par les organisations syndicales représentatives (cadre majoritaire) et avant l'envoi à la DIRECCTE pour validation ;
- Pas de motif économique à justifier ;
- Pas d'obligation d'établir un PSE comprenant des mesures d'accompagnements minimales proportionnées aux moyens de l'entreprise ;
- Pas de délais légaux, à l'exception du délai de validation de l'accord de 15 jours par l'administration.

La RCC se distingue du Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome qui est un plan de départ volontaire excluant tout licenciement économique, mais qui s'inscrit dans le même cadre juridique qu'un PSE. C'est un nouveau type de restructuration. En fait, cette créature hybride vise à transposer la sécurité juridique de la rupture conventionnelle à la dimension économique collective des PDV autonomes.

Il est possible de recourir à une RCC relativement facilement. En effet, il n'y a pas de logique de seuil. Il est possible de faire une RCC quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de départs envisagés. Le patron peut organiser des départs de salarié.e.s quelle que soit le contexte économique de l'entreprise.

Cette dernière peut avoir ou non des difficultés économiques. Enfin, l'accord peut prévoir un nombre de départ volontaire supérieur au nombre de suppression d'emplois pour procéder à des recrutements. (Via par exemple des Contrats à Durée Indéterminée d'opération).

Rappelons que vouloir rompre les contrats de travail pour motif économique en s'exonérant du droit des licenciements économiques est une tentation ancienne du patronat.

En même temps, l'employeur ne peut pas procéder à des licenciements sur la période prévue et sur le périmètre concerne par la RCC.

Obligations de l'employeur	Rupture conventionnelle Collective	Plan de Départ Volontaire autonome	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Démonstration de l'existence d'un motif économique	Non	Oui	Oui
Procédure d'information Consultation du CSE	Non	Oui	Oui
Mise en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionné à la signature d'un accord collectif	Oui	Non	Non
Engagement à ne pas réaliser de départs contraints	Oui	Oui	Non
Financement d'une expertise légale pour les IRP	Non	Oui	Oui
Mise en œuvre d'un plan de reclassement interne	Non	Non	Oui
Mesures d'accompagnement aux reclassements proportionnés	Non	Oui	Oui
Proposition du CSP ou du congé de reclassement	Non	Oui	Oui
Versements d'indemnités légales ou supérieur au minimum légal	Oui	Oui	Oui
Financement d'actions de Revitalisation (> 1000 salariés)	Oui	Oui	Oui

Contenu de l'accord

L'article L 1237-19 du code du travail précise : « Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue

de l'accord précité ». Il reste toutefois possible de faire en parallèle d'une RCC des départs dans le cadre d'un accord de GPEC.

Il s'agit pour l'employeur « d'adapter les compétences » aux « enjeux évolutifs » de l'entreprise et de feindre de répondre aux « aspirations » individuelles des salarié.e.s concernant leur parcours professionnel. Le résultat est là : suppression des emplois.

L'accompagnement de la négociation d'un accord RCC peut se faire avec une expertise contractuelle (article L 2315-81 du code du travail) financé sur le budget de fonctionnement du CSE ou par la direction.

Les modalités de financement de cette expertise doivent être un préalable à l'entrée dans la négociation. Un accord de méthode engagera l'employeur. L'expertise pourrait porter sur :

- L'analyse de l'équation économique projet ;
- L'identification des scénarios alternatifs en cas d'absence de conclusion d'accord ;
- Les simulations de mesures de reclassements adaptées à la population de l'entreprise et proportionnées aux marges de manoeuvres de l'entreprise ;
- L'analyse de l'organisation cible sous-jacente des risques pour les conditions de travail des salarié.e.s restant dans l'entreprise.

L'accord doit porter sur :

- Les modalités et conditions d'information du CSE ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- Les conditions pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et l'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe ;
- Les modalités de suivi de la mise en oeuvre effectif de l'accord.

Ce sont les clauses obligatoires telles que formulées par l'article L 1234-19-1 du code du travail.

Le rôle de l'administration

Nous sommes en présence d'un accord majoritaire. Il doit donc être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés.

Il doit être validé par la DIRECCTE. C'est le principe d'homologation de l'accord

par l'administration (L 1237-19 et suivants du code du travail). L'administration a 15 jours pour donner sa réponse :

- L'absence de réponse de la DIRECCTE vaut validation de l'accord. L'employeur doit transmettre la copie de sa demande de validation aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise et au Comité Social et Economique (CSE) ;

- L'administration valide l'accord. La décision motivée de validation doit être notifiée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;

- La DIRECCTE refuse de valider l'accord. Un nouvel accord pourra alors être négocié. Le CSE est informé de la reprise de cette négociation. Et de nouveau l'administration devra valider ce nouvel accord.

Le suivi de l'accord devra faire l'objet d'une consultation régulière du CSE dont les avis devront être transmis à la DIRECCTE. Cette dernière est associée au suivi des mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en oeuvre de l'accord.

Comme dans une procédure de PSE, la DIRECCTE peut être un point d'appui dans la négociation. Il est donc recommandé de rencontrer ses représentants dès l'ouverture de la négociation.

Reclassement ...

Dans le cadre d'une RCC, la négociation portera principalement sur les moyens mis en oeuvre par l'employeur à travers la cellule de reclassement :

- Durée de l'accompagnement
- Mise à disposition de locaux, matériel pour la recherche d'emploi
- Prospection d'offres d'embauches
- Organisation d'ateliers
- Garantie de suivi individualisé
- Possibilité d'un bilan de compétences « sans conditions »

Comme dans un PDV autonome, l'accord RCC peut comporter un volet de reclassement interne, sans que cela ne soit obligatoire :

• Il peut s'avérer utile notamment pour organiser les remplacements des personnes qui se porteraient volontaires au départ, si leur poste n'était pas supprimé

• Il peut porter sur une aide à la formation, aide à la mobilité géographique, éventuellement une allocation différentielle de reclassement.

L'accord peut prévoir un congé de mobilité, dispositif d'accompagnement au reclassement interne.

L'accord de RCC peut comporter des mesures d'accompagnement au reclassement externe semblables à celles fréquemment proposées dans le cadre de PSE. Mais ce n'est pas une obligation pour l'employeur. Cela ne peut nous empêcher de tenter de l'imposer. Il en est :

- De l'aide à la création ou reprise d'entreprise, avec augmentation de l'enveloppe en cas d'embauche d'un salarié concerné par le plan, et combinable avec une formation

- D'une enveloppe de formation d'adaptation et de reconversion, prise en charge d'un bilan de compétences, VAE, etc. . . ;
- Des aides à la mobilité géographique : prime de rideaux, financement de la double résidence, prise en charge du voyage de reconnaissance, aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, etc. . . ;
- D'aides à la recherche d'emploi : financement du trajet pour se rendre à un entretien ;
- D'un dispositif destiné à accompagner la sortie des personnes proches de l'âge de la retraite : Cessation anticipée d'activité financée par l'entreprise, aide au rachat de trimestres ;
- Obligatoire dans les PSE, un accord de RCC peut prévoir une priorité de réembauche.



L'enjeu de l'organisation cible

Contrairement aux PSE ou aux PDV, le nombre de suppressions d'emplois envisagées par catégorie d'emploi ne figure pas parmi les éléments obligatoires à fournir aux IRP dans le cadre d'une RCC. En effet, au contraire d'un PDV ou d'un PSE, l'employeur n'a pas pour obligation de fournir l'organisation cible projetée à l'issue de la restructuration, puisque seuls les éléments suivants doivent figurer dans l'accord :

- Nombre maximal de suppressions d'emplois envisagées.
- Conditions d'éligibilité des salarié.e.s au départ.
- Critères de départage des potentiels candidats au départ.

Le CSE ne dispose pas de la liste des suppressions d'emploi qui lui donnerait une visibilité sur la restructuration envisagée. Ainsi, une réorganisation importante peut être mise en oeuvre sans qu'aucune information sur l'organisation cible ne soit fournie aux négociateurs, sans qu'aucune discussion préalable sur la soutenabilité de l'organisation cible n'ait lieu.

Il est donc nécessaire de se battre pour avoir ces informations.

La rupture du contrat de travail

L'article L 1237-19-2 du code du travail stipule : « L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. [...] ». Le régime fiscal et social est aligné sur celui des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE.

En guise de conclusion

La RCC n'est que la continuité de pratiques mises en oeuvre depuis quelques années déjà par les entreprises dans le cadre de suppressions d'emplois. Elle la possibilité aux salarié.e.s de se porter volontaire pour quitter une entreprise qui entend supprimer des emplois. Plus généralement, ces pratiques visent à rendre plus facile l'acceptation de la perte d'emploi par le salarié, moyennant notamment le versement d'une prime au départ.

La RCC a une totale autonomie juridique par rapport au plan de sauvegarde de l'emploi, seul dispositif jusqu'ici inscrit dans le code du travail visant à encadrer les licenciements économiques collectifs. Surtout, le motif économique (c'est-à-dire la restructuration de l'entreprise) à l'origine des suppressions d'emplois, qui est soumis à l'avis du comité d'entreprise dans le cas d'un plan de départs volontaires, n'est plus débattu au sein de cette instance. C'est là un point important : sans motif économique à préciser, il sera encore plus facile pour une entreprise de réduire ses effectifs ; et impossible pour un salarié de contester le bien-fondé de la suppression de son emploi. En cela, ce dispositif flexibilise davantage le marché du travail en facilitant les sorties d'emploi et en sécurisant juridiquement l'employeur lors de la rupture du contrat de travail de ses salarié.e.s.

Au niveau des droits des salarié.e.s, comme la RC individuelle, la RCC ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et donne droit à l'assurance chômage. En revanche, si les salarié.e.s impliqué.e.s dans une RCC touchent des indemnités de rupture, leur montant minimum correspond aux indemnités légales de licenciement, mais pas aux indemnités conventionnelles comme c'est le cas pour la RC individuelle (et qui sont le plus souvent supérieures aux premières). Seul l'accord collectif encadrant la RCC peut prévoir des indemnités supérieures.

Enfin, dernier élément et pas des moindres, les salarié.e.s perdent des droits par rapport aux pratiques déjà existantes de suppressions d'emplois (plan de départs volontaires et plan de sauvegarde de l'emploi), dans la mesure où ils ne bénéficient pas de l'accompagnement spécifique en matière de reclassement qui existe lorsque la rupture du contrat repose sur un motif économique (contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement, priorité de réembauchage). Là aussi, seul l'accord collectif peut prévoir des mesures de reclassement externe.

Il est donc absolument nécessaire pour nous de se battre dans les entreprises contre la négociation et la mise en oeuvre de ce dispositif.

Le licenciement économique

Position du problème

Les licenciements économiques se multiplient. Il était donc urgent que nous puissions armer nos camarades pour ces questions. Bien entendu, il ne s'agit pas pour nous d'organiser avec le patronat une « bonne gestion » des licenciements, mais tout simplement de les combattre. Cela passe nécessairement par la mobilisation des salariés.

En guise d'introduction

Le licenciement économique est le mode de gestion par excellence du capital. Que l'on en juge, plus de 1.000 plans de licenciement en 2012. Et une augmentation de 16% pour les neuf premiers mois de 2013. Les chiffres parlent d'eux même. C'est l'arme absolue du patronat pour déréglementer « le travail », casser les garanties collectives et imposer une vision politique et sociale libérale. Certes le « licenciement économique » n'est pas tout, mais il est un élément de la boîte outil de régression sociale dont le patronat se sert pour augmenter son taux de profit, distribuer des dividendes aux actionnaires et concocter une société à leur image, c'est à dire égoïste, sans âme où les possédants s'engraissent sur le dos de ceux qui produisent les richesses.

C'est pourquoi, dans ce cadre, le salarié est la variable d'ajustement, celui que l'on presse et l'on compresse à l'envie, celui que l'on nie et celui que l'on jette au nom de la sacrosainte compétitivité. Et pourtant, c'est le seul qui produit la richesse. Mais qu'importe, dans cette logique libérale où la baisse du « coût du travail » est l'axe de bataille du patronat, la seule question posée tourne autour de l'augmentation du taux de profit (EBE/CA). Humiliés et méprisés, les salariés sont de simples pions sur l'échiquier de la finance. Ainsi, tous les jours qui passent montre que la lutte de classe est un fait objectif.

Les intérêts du salariat sont antigéniques avec ceux du patronat, tant du point de vue de l'emploi des salariés, que des conditions de travail. Nous avons, en tant que militant CGT, une tâche particulière et ardue afin de faire appréhender par chacune et chacun nos analyses, nos propositions...cela signifie aussi, être en capacité de s'opposer aux licenciements économiques, notamment en construisant la mobilisation mais aussi d'en connaître au mieux le processus. C'est ce que proposait cette journée d'étude.

Le motif économique

L'article L1233-3 du Code du travail précise le motif économique :

- suppression ou transformation d'emploi,

- modification d'emploi refusée par le salarié,
- difficultés économiques de l'entreprise,
- mutations technologiques.

Mais le licenciement pour un tel motif ne peut intervenir que si :

- les efforts d'adaptation et de formation ont été réalisés,
- le reclassement dans l'entreprise ou le groupe n'est pas possible.

A/ Les difficultés économiques

Difficultés économiques ne signifient aucunement réaliser des économies. Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques doit être prouvé. Mais il n'est pas besoin que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique. Les difficultés économiques s'apprécient à la date de notification au licenciement, et dans l'ensemble de l'entreprise ou du groupe, voir au niveau international.

B/ Les mutations technologiques

Avant de pouvoir licencier, l'employeur doit avoir satisfait à son obligation d'adaptation et de formation.

C/ Réorganisation de l'entreprise

Le licenciement est possible quand l'objet de la réorganisation de l'entreprise ou du groupe est la « sauvegarde de la compétitivité ». D'une certaine façon, la survie de l'entreprise doit être en cause. Ainsi, est écartée toute possibilité de recourir à des licenciements économiques pour accroître ses profits ou réaliser des bénéfices plus importants. Mais ils sont rendus possibles en cas de prévision de difficultés économiques.

D/ Cessation d'activité de l'entreprise

La cessation d'activité doit être totale et définitive.

E/ Suppression d'emploi

La suppression d'emploi est liée à la suppression de tâches et/ou de poste. Elle n'implique pas mécaniquement suppression d'effectif. L'employeur doit satisfaire à ses obligations de reclassement. En tout état de cause, la suppression de poste doit être effective, c'est-à-dire qu'aucun salarié ne doit être embauché à ce poste.

F/ Transformation d'emploi

Elle se définit comme un changement de nature de l'emploi. Cette transformation peut entraîner la nécessité d'acquérir de nouvelles qualifications.

G/ Modification du contrat de travail.

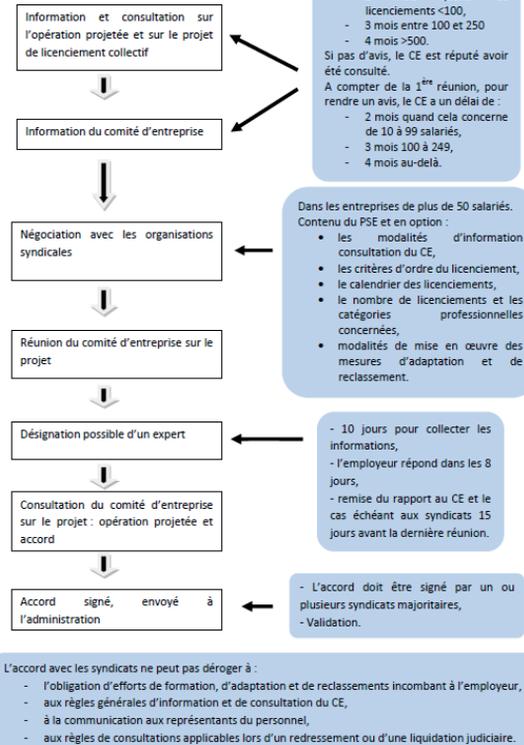
Il s'agit de la modification d'un élément « essentiel » du contrat de travail au regard de la situation économique. Il a un formalisme particulier :

- information du salarié par courrier AR,
- délai d'un mois pour le salarié pour répondre,
- si refus du salarié, licenciement.

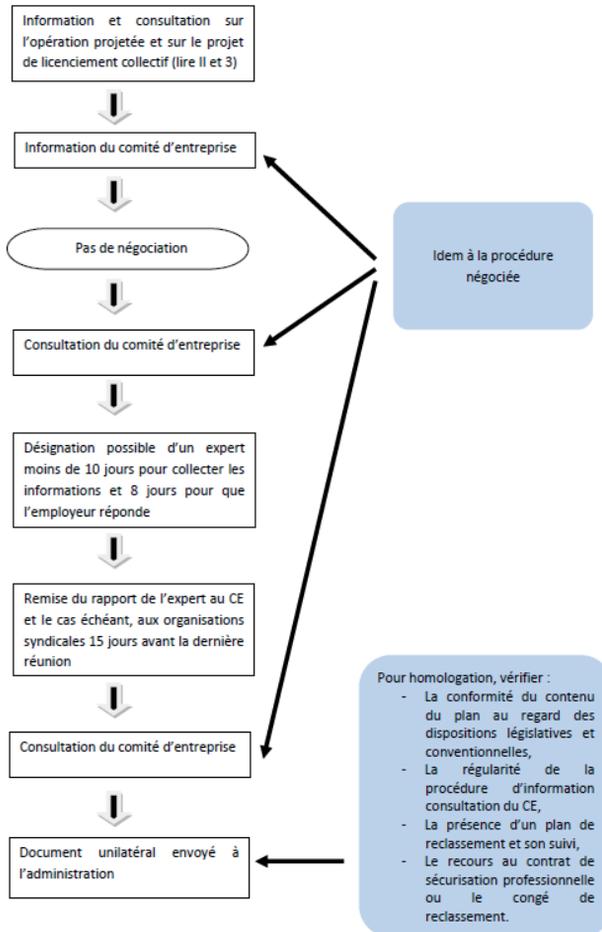
Mais l'employeur doit avoir fait le nécessaire pour reclasser le salarié.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

1/ La procédure négociée



2/ La procédure d'homologation



Le reclassement

Nature

Il y a obligation de reclassement dans les cas suivants :

- licenciement industriel ou collectif sans PSE,
- PSE,
- modification du contrat de travail.

Mise en oeuvre

Cette recherche de reclassement est individuelle. Elle s'étend à tous les établissements ou le groupe dont l'entreprise fait partie.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi de la même catégorie que

celui qu'il occupait ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente [sauf accord express du salarié]. Si c'est impossible, le reclassement doit être recherché dans un emploi de catégorie inférieure.

Le reclassement peut se faire dans l'établissement, l'ensemble des établissements d'une entreprise, l'ensemble des entreprises de l'UES, le groupe y compris à l'étranger.

La proposition de reclassement doit être faite avant la notification du licenciement. L'employeur doit proposer au salarié un délai de réponse raisonnable.



Hors du territoire national

L'employeur invite le salarié à se déclarer pour un reclassement à l'étranger.



Il demande les restrictions pour que le salarié accepte les propositions de poste de reclassement : localisation, rémunération, nature de l'emploi, temps de travail, congés payés et conditions de travail.



Le salarié à 6 jours pour répondre à la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.



Si acceptation, l'offre doit porter en priorité sur les emplois de même catégorie ou de rémunérations équivalentes.



Le salarié peut toujours refuser l'offre.

ANI-11 janvier 2013

Mobilité interne

-Entreprises de 50 salariés et plus
-Mise en œuvre de mobilité interne après avis du CE.



Avis favorable du CE = mobilité interne et ce avant la fin de la procédure de licenciement.



= Une nouveauté dans le reclassement interne.

Le Plan de Départs Volontaires (PDV)

Les différents types de départ et bénéficiaires

Le PDV peut intervenir dans le cadre d'un accord de GPEC pour prévenir les licenciements dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit concerner l'ensemble des catégories professionnelles dans le respect de l'égalité de traitement. Les salariés éligibles au PDV doivent en être informés. Ainsi, l'appel à candidature doit comporter la date limite de dépôts des candidatures et les modalités de dépôt des candidatures. L'employeur doit prévoir un ou deux critères de sélection objectifs et pertinents. Ils ne peuvent être changés au cours de la procédure.

Contenu du PDV

L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Quand le PDV ne s'accompagne pas de licenciement, un plan de reclassement interne n'est pas obligatoire.

Consultation des IRP

La consultation du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel, est obligatoire. Le CHSCT peut être lui aussi consulté si le PDV a un impact sur les conditions de travail.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Entreprises concernées

Les entreprises d'au moins 50 salariés au moment d'engagement de la procédure pour un licenciement économique d'au moins 10 salariés sont concernées. C'est au niveau de l'établissement ou de l'entreprise concernée que s'apprécie l'effectif. L'absence de représentant du personnel n'a pas pour effet de soustraire l'employeur à cette obligation. Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent négocier un dispositif de GPEC, réponse aux besoins d'adaptation et d'évolution des entreprises et de leurs salariés.

Les ruptures concernées

Il faut que le nombre de licenciement soit égal au moins à 10 sur une période de 30 jours. En dehors des licenciements, il doit être tenu compte des préretraites et des ruptures conventionnelles, toutes deux liées à une cause économique. Si le nombre de licenciements économiques est supérieur à 10 pendant 3 mois consécutifs, sans atteindre les 10 personnes dans une période de 30 jours et dont des licenciements sont envisagés dans les 3 mois suivants ou s'il a été procédé à plus de 18 licenciements économiques dans une année civile et où est envisagé des licenciements dans les 3 mois suivants, l'employeur est dans l'obligation de faire un PSE. Tant pour les départs négociés dans une GPEC, que liés à une rupture conventionnelle ou encore négociés pour motifs économiques hors GPEC, nécessitant la mise en oeuvre d'un PSE.

Validation et contenu du PSE

Il faut des mesures de reclassement sérieuses et effectives. Celles-ci doivent être présentées au CE afin que les représentants du personnel formulent leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause. Il ne peut y avoir de mesures discriminatoires. Ainsi, le PSE s'applique à tous les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciements économiques. Le PSE peut toutefois contenir des mesures réservées à certains salariés à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, bénéficient des avantages et règles relatifs à ces avantages. La validation du PSE est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise. La situation critique de la société est donc prise en compte.

Panorama des mesures du PSE

S'il n'y a pas de modèle type de PSE, mais on peut retenir :

- des actions en vue de reclassement interne des salariés,
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise,
- des actions fournissant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de formation, VAE, reconversions... ,
- des mesures d'aménagement du temps de travail,
- des invitations au départ volontaire,
- une convention d'allocation temporaire dégressive,
- une convention d'aide à la mobilité géographique.

Les critères d'ordre des licenciements

• Principe

Tout licenciement économique n'entraînant pas la fermeture de l'entreprise est amené à faire un choix des salariés à licencier. L'employeur doit ainsi fixer les critères de licenciement, sauf si :

- Ce dernier résulte d'une modification du contrat de travail pour un salarié,
- Tous les salariés d'une même catégorie professionnelle sont licenciés,
- Le salarié occupe seul ce poste.

• Définition

En l'absence d'accord, l'employeur prend en compte les critères fixés par le code du travail :

- Les charges de famille,
- L'ancienneté,
- La situation des salariés,
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut les compléter et les pondérer.

• L'application des critères

Ils doivent être appliqués de façon objective et exempte de toute discrimination. C'est une application individuelle et par catégorie professionnelle.

• Information des salariés

L'employeur indique par écrit au salarié, à sa demande, les critères de licenciement retenus.

La notification du licenciement

La lettre de licenciement énonce de façon précise les motifs du licenciement économique. Elle doit :

- Rappeler au salarié la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle ou lui proposer un congé de reclassement,
- Mentionner l'impossibilité de reclassement,
- Mentionner la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une période de réembauche,
- Indiquer les droits du salarié en matière de DIF, de bilan de compétence (pendant les préavis), de VAE ou de formations.



Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr