Syndicat CGT Pole Emploi des Pays de la Loire
1, rue de la Cale Crucy
44179 NANTES Cedex 04
Tél : 02 40 38 46 40 Contact : Julien CHAILLOU : 06-78-58-50-42

POUR LE MEDEF QUAND NOËL EST PASSE …. C'EST ENCORE NOËL !!!!

Déjà en 2012, le MEDEF a obtenu un plan de compétitivité de 20 Milliards d'€ sans aucune contrepartie en terme d'emploi, mais l'accord de « sécurisation de l'emploi » que s'apprête à signer la CFDT, la CFTC et la CGC c'est la cerise sur le gâteau !!

Faciliter les licenciements et éviter les poursuites :

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et son contenu sont fixés, soit par un accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par la Direccte. Une «validation» du plan social par les syndicats ou l'administration qui **rendra plus difficile sa contestation devant le juge**.

Diminution des délais de prescription :

Plus généralement, le délai de prescription concernant une réclamation sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail est de 24 mois (36 si c'est en cours de contrat) contre cinq ans actuellement. Ce qui risque d'**empêcher certains recours comme ceux des victimes de l'amiante**.

Plafonnement des sanctions financières pour résoudre les litiges liés à un licenciement

Les patrons seraient la seule catégorie en France pour laquelle **un plafond de sanction serait appliqué** ! C'est la fin de la notion de réparation du préjudice subit !

Le chantage à l'emploi

L'accord de maintien dans l'emploi, qui permet de moduler le temps de travail et le salaire «en cas de graves difficultés conjoncturelles» contre une garantie d'emploi, serait institutionnalisé nationalement par le projet d'accord, cependant la garantie de maintien ne vaut que pour la durée de l'accord (soit 2 ans maximum).

Si les salariés refusent le chantage à l'emploi, ils sont **licenciés pour motif économique.** Mais l'entreprise est exonérée de «l'ensemble des obligations légales et conventionnelles» du plan social, comme les offres de reclassement.

Les mobilités forcées

Les entreprises peuvent mettre en place des mobilités internes pour **contraindre les salariés à changer de poste ou de lieu de travail**. Les limites géographiques et les mesures d'accompagnement à la mobilité sont négociées dans le cadre d'un accord d'entreprise, ce qui laisse la porte ouverte à toutes les dérives. Le refus donne lieu à un licenciement du salarié pour motif personnel.

Le piège du temps partiel

Pour mieux l'encadrer, des négociations s'ouvriront dans les branches professionnelles. Les salariés travailleront un minimum de vingt-quatre heures par semaine (sauf étudiants de moins de vingt-six ans et salariés des particuliers employeurs). Mais le texte organise une **modulation du temps de travail au bon vouloir de l'employeur**, avec de nombreuses dérogations possibles dans l'année et une pression exercée sur la rémunération. Le salarié deviendrait une variable d'ajustement en fonction de l'activité de l'entreprise.

Des CDI précaires

La création d'un CDI intermittent et d'un CDI intérimaire va encore fragiliser la forme normale du contrat à durée indéterminée, en normalisant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées. Quand à la taxation de certains CDD courts, elle ne concerne pas l'intérim et les CDD de remplacement ou saisonniers, grands vecteurs de précarité.

Pour quelles contreparties ?

Majoration des cotisations d'assurance chômage pour les CDD courts : cette majoration sera largement compensée par l'exonération de ces mêmes cotisations pour l'embauche d'un jeune de -26 ans en CDI (à temps plein ou à temps partiel). Le patronat devrait se mettre dans la poche 50 millions d'€ sur le dos de l'Unedic !

Droits au chômage rechargeables : uniquement si cela n'aggrave pas le déséquilibre financier du Régime d'Assurance Chômage. Or, l'UNEDIC a justement annoncé au lendemain de la signature de l'accord, l'aggravation de son déficit !!!

Il y a bien le compte personnel de formation (maximum 120 H que l'employeur pourra utiliser pour la formation interne avec l'accord du salarié), la généralisation de la mutuelle (qui devra entrer en vigueur au plus tard le 1er janvier **2016**).

La thèse du MEDEF est le principal fil conducteur de cet accord : « les licenciements d'aujourd'hui feront les emplois de demain ».

C'EST INADMISSIBLE !!

C'est à croire que pour les signataires, le rôle des Organisations Syndicales seraient de choisir entre la peste et le choléra : et si l'esclavage était légalisé en France, certaines organisations seraient-elles prêtes à négocier le poids de chaines ?

PAS LA CGT !!

Le Gouvernement ne doit pas entériner cet accord !

NON A LA REGRESSION SOCIALE !!

☐ **Je souhaite adhérer à la CGT**

☐ **Je souhaite recevoir des informations syndicales**

Nom ……..Prénom……
Site……
Tél……adresse mail……
Bulletin à retourner à l'adresse ci-dessus. Merci

A ST HERBLAIN, le 16/01/13