



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NÉGOCIATION EMPLOI

LA CFDT OBTIENT DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIÉS

Après 4 mois de difficiles négociations entre le patronat et les syndicats, la CFDT a décidé de signer l'accord sur la sécurisation de l'emploi.

Pourquoi ?

- **Parce que** la précarité et la flexibilité se développent massivement depuis des années. Ne rien faire pour sécuriser les salariés, c'est laisser faire. Cet accord s'attaque concrètement à la précarité et renforce les droits existants. Obtenir des résultats qui améliorent le quotidien des salariés, c'est le sens de l'action de la CFDT.
- **Parce qu'**avec la crise un très grand nombre d'entreprises ferment et les salariés se retrouvent au chômage. Parfois les directions pratiquent le chantage pour faire baisser les droits des salariés. Cet accord prévoit de maintenir l'emploi.
- **Parce que** c'est souvent dans les petites entreprises que les garanties sont les moins élevées. Beaucoup de mesures de cet accord s'adressent aux salariés des PME.

**ACCORD SÉCURISATION
DE L'EMPLOI
DU 11 JANVIER 2013**

Certains syndicats n'ont pas signé et font circuler depuis la fin de la négociation des analyses partielles et partiales, des critiques sur la base d'arguments erronés ou de mauvaise foi.

La vérité sur cet accord.



De nouveaux droits pour les salariés les plus précaires Une complémentaire santé pour tous

Au 1^{er} avril 2013, toutes les branches professionnelles devront avoir ouvert des négociations sur ce thème. A défaut d'accord de branche, d'ici le 1^{er} janvier 2016, les entreprises devront négocier un dispositif ou proposer à leurs salariés une complémentaire santé prise en charge à 50 % par l'employeur.

**« TOUS LES SALARIÉS AURONT DONC DROIT
À UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ? »**

VRAI ! C'est l'une des mesures phares obtenues par la CFDT.

Aujourd'hui, presque 4 millions de salariés ne bénéficient d'aucune complémentaire-santé, ni directement ni comme ayant-droit. Concrètement, certains renoncent à se soigner. L'égalité face aux soins n'existe pas !



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

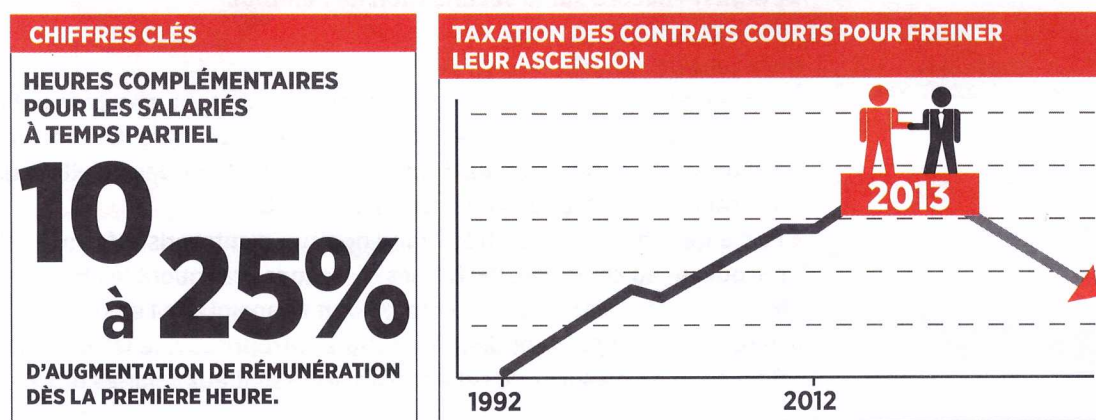
Pour les salariés à temps partiel imposé, un temps de travail minimum et mieux organisé

L'accord prévoit, d'ici le 31 décembre 2013, une durée minimale de 24 heures par semaine et encadre strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts.

Les heures complémentaires demandées aux salariés à temps partiel (celles qui vont au-delà du temps de travail prévu dans leurs contrats) seront payées de 10 à 25 % de plus qu'actuellement, dès la première heure. Les employeurs devront également mieux répartir le temps de travail des salariés pour permettre à ces derniers de s'organiser.

« LES TEMPS PARTIELS IMPOSÉS SERONT DONC MIEUX PAYÉS ET MIEUX ORGANISÉS ? »

VRAI ! Aujourd'hui, le travail à temps partiel est une source de précarité pour de nombreux salariés : revenus faibles, difficulté d'accès aux indemnités maladie, etc. La répartition des horaires et la durée du travail sont souvent imposées. 6 travailleurs à temps partiel sur 10, souvent des femmes, voudraient travailler plus.



**ACCORD SÉCURISATION
DE L'EMPLOI
DU 11 JANVIER 2013**

Les contrats de travail de moins de 3 mois seront taxés

Pour pousser les employeurs à embaucher en contrats durables et pénaliser ceux qui abusent des contrats très courts, ils devront désormais payer 75 % de plus sur la cotisation assurance-chômage pour les CDD de moins d'1 mois et 40 % de plus pour les CDD d'1 à 3 mois.

L'intérim échappe à cette taxation. En contrepartie, le secteur s'engage à négocier un accord de branche étendu d'ici six mois pour proposer des CDI aux salariés intérimaires.

« LES CONTRATS COURTS ABUSIFS VONT DONC COÛTER PLUS CHER AUX ENTREPRISES ? »

VRAI ! Le nombre de contrats courts explose depuis dix ans. En 2011, deux embauches sur trois étaient des CDD inférieurs à 1 mois. Les embauches en CDI ont baissé de 10,5 % sur un an, tandis que les embauches de moins d'1 mois continuent de croître au 4^e trimestre 2012. Sur la base des chiffres de 2011, la taxation prévue par l'accord aurait couvert 86 % des CDD, soit 17 millions de contrats.

Des droits « rechargeables » pour les demandeurs d'emploi

Un demandeur d'emploi qui reprend un emploi pourra garder les droits à l'assurance chômage qu'il n'a pas utilisés.

« IL FAUDRA DONC DIMINUER LE NIVEAU D'INDEMNISATION DE L'ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR FINANCER CES NOUVEAUX DROITS ? »

FAUX ! Pour la Cfdt, la mise en place des droits rechargeables est une garantie essentielle pour les salariés dans cette période de crise, où il est plus difficile de retrouver un emploi. C'est aussi une question d'équité entre les chômeurs (certains y avaient déjà droit, d'autres pas, les salariés en fin de CDD par exemple).

La Cfdt a dit et répété qu'il était hors de question de baisser l'indemnisation des demandeurs d'emploi, en contrepartie de la mise en place des droits rechargeables.

C'est la crise économique qui explique l'endettement actuel du régime d'assurance chômage, car il doit



indemniser de plus en plus de personnes au chômage. Cette situation n'est donc ni surprenante, ni anormale ; elle ne doit pas nous empêcher de créer une mesure plus juste, qui réduit les inégalités et qui n'est pas si coûteuse en soi car elle favorise la reprise d'emploi.

Des mesures pour maintenir l'emploi

Les accords de maintien dans l'emploi encadrés pour éviter les abus

Les entreprises qui ont de graves difficultés conjoncturelles pourront négocier des accords de maintien dans l'emploi. Ils comporteront des mesures temporaires sur le temps de travail ou les salaires pour passer ce cap difficile, tout en maintenant tous les emplois pendant la période de l'accord.

Ces accords devront être signés par des organisations syndicales représentant au moins 50% des salariés de l'entreprise. Quand la situation de l'entreprise s'améliore, les salariés sont récompensés de leurs efforts.

« L'ACCORD ENCOURAGE DONC LE CHANTAGE À L'EMPLOI ET PERMET DES BAISSÉS GÉNÉRALISÉES DE SALAIRE ? »

FAUX ! Aujourd'hui, les accords compétitivité-emploi se font de manière sauvage, parfois en exerçant un chantage sur les salariés. Désormais, ces accords seront encadrés : cela ne pourra plus se faire qu'en cas de graves difficultés conjoncturelles attestées par un expert. Ces accords seront aussi limités dans le temps, deux ans maximum sans possibilité de licenciement économique durant cette période. Enfin, ils ne pourront en aucun cas déroger aux éléments d'ordre public, comme le Smic ou les 35 heures.

Les plans de licenciement négociés ou validés par l'administration

Si les difficultés de l'entreprise l'obligent à licencier, le plan social sera soit négocié avec les syndicats sur la base d'un accord majoritaire à 50 %, soit validé par l'administration après consultation du comité d'entreprise.

« L'ACCORD FACILITE DONC LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ? »

FAUX ! L'accord ne modifie pas la définition du licenciement économique. Mieux, il prévoit des conditions plus protectrices d'élaboration des plans sociaux. Si l'administration considère que les droits des salariés ne sont pas respectés dans le cadre du plan social, celui-ci ne pourra pas s'appliquer et les salariés ne seront pas licenciés. Il s'agit de passer d'une procédure de contrôle a posteriori par le juge (qui se réduit souvent à des dommages et intérêts dans des délais longs, sans empêcher la perte d'emploi) à une procédure de contrôle a priori par l'administration, afin d'éviter les licenciements abusifs.

Les représentants des salariés informés en continu de l'activité de l'entreprise

Les représentants du personnel (élus et mandatés dont les délégués syndicaux) seront mieux informés des évolutions de l'activité et des emplois de l'entreprise : une base de données regroupant l'ensemble des informations économiques et sociales, présentes et prévisionnelles, sera mise en place dans les entreprises. Et afin que les salariés aient leur mot à dire sur la stratégie de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, les représentants des salariés participeront désormais à l'instance de l'entreprise qui définit cette politique, dans les entreprises de plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde.

ET AUSSI

- **La création d'un compte personnel de formation tout au long de la vie** qui permettra à chaque salarié de garder ses droits à formation tout au long de sa vie, même s'il change d'entreprise.
- **La mise en place d'un conseil en évolution professionnelle dans chaque territoire**, permettant aux salariés de faire le point sur leurs compétences.
- **L'élargissement des possibilités de formation pour les jeunes en CDD (CIF-CDD).**
- **La possibilité de garder sa complémentaire santé-prévoyance pendant 12 mois**, lorsque l'on perd son emploi.
- **La création d'une prime de 1 000 euros pour les demandeurs d'emploi** en Contrat de sécurisation professionnelle expérimental qui arrivent en fin de droits.
- **La création d'un droit à la mobilité volontaire** qui permet de tester un emploi dans une autre entreprise, avec garantie de retour en cas d'échec.
- **L'allongement du congé de reclassement.**
- **L'incitation à embaucher des jeunes de moins de 26 ans en CDI**, par une exonération de la cotisation patronale d'assurance chômage de 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

« LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS VONT DONC SIÉGER DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES ? »

VRAI ! Leur présence dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises est enfin acceptée par le patronat. Ils y auront le droit de vote. Le patronat n'avait jamais cédé sur cette revendication de longue date des organisations syndicales.



© Image Source



© Image Source

PARMI LES DEMANDES PATRONALES REPOUSSÉES PAR LA CFDT

- **La création d'un « CDI de projet »**, contrat qui pour le patronat s'entendait sans indemnité de précarité et sans contestation possible en justice de la cause de rupture. Un contrat qui portait atteinte à la nature même du CDI.

- **La validité de la lettre de licenciement quand elle présente un vice de forme.**

- **La réduction des délais de prescription en matière de droit du travail de 5 ans à 12 mois.**

Le patronat conditionnait l'obtention des droits nouveaux pour les salariés à la satisfaction de cette revendication.

La CFDT est parvenue à amender considérablement le projet patronal : les salariés ayant subi une rupture de contrat auront maintenant 24 mois pour saisir le juge (en pratique, la moyenne du délai de recours observée est de 18 mois). Les salariés encore dans l'entreprise voulant introduire une action en paiement de salaire auront eux 36 mois pour agir. La CFDT a aussi obtenu que les actions en discrimination soient expressément exclues de cette prescription réduite.

**ACCORD SÉCURISATION
DE L'EMPLOI
DU 11 JANVIER 2013**

Le dialogue pour construire des droits

Cet accord sera transcrit dans la loi dans les prochaines semaines. C'est la preuve qu'en France, un syndicalisme qui dialogue, qui ne se bat pas toujours **CONTRE** mais **POUR obtenir des droits**, c'est possible. Faites confiance à vos élus CFDT pour vous expliquer cet accord et pour le mettre en œuvre !

LA CFDT S'ENGAGE POUR CHACUN AGIT POUR TOUS

Retrouvez
l'ensemble de
nos argumentaires
sur notre site
www.cfdt.fr / Boîte
à outils

CFDT.FR