

Contre le Projet de loi sur « la sécurisation de de l'emploi » : propositions alternatives

Paul Boccara

Pour une véritable sécurisation de l'emploi, il faut un rejet du projet de loi gouvernemental et des propositions pour une loi alternative.

Des amendements de fond devraient viser la radicalité d'un nouveau texte alternatif, fournissant autant d'objectifs aux luttes sociales et politiques.

I. Un autre exposé des motifs et des principes nouveaux

1) Pas de réduction à un « dialogue » de compromis social, visant une simple concertation et en réalité une intégration des salariés dominés par de nouvelles contraintes ainsi que les exigences de flexibilité du patronat et de profit privé égoïste. Au contraire, il faut imposer des contraintes et obligations des employeurs, pour une véritable sécurisation de l'emploi, contre un prétendu « gagnant-gagnant » masquant des reculs graves des droits des salariés.

Il faut rétablir la « hiérarchie des normes » : promouvoir le rôle de la loi, de sa supériorité au-dessus des accords d'entreprises, de branches, individuels.

2) Un véritable rôle accru des salariés et de leurs droits est indispensable, avec de nouveaux pouvoirs d'intervention dans les gestions, des contraintes de sécurisation sur les employeurs.

3) En cas de divergences d'intérêts entre salariés et employeurs, il faut un droit de veto suspensif des salariés, droit de suspendre les décisions de gestions des employeurs considérées comme dangereuses pour leurs intérêts et pour l'emploi.

En cas de refus des propositions alternatives des représentants des salariés, droit de porter le différend sur leurs propositions alternatives devant une juridiction sociale qualifiée : tribunal de grande instance, tribunal de commerce, chambre spéciale de conseils de prud'homme, en attendant le développement des instances spécialisées.

Contre le recul des juridictions sociales au profit de « conciliation », avec réduction des délais et indemni-

sations, développer le rôle des juridictions d'arbitrage entre propositions divergentes.

4) En cas de situation « objectivement difficile », la faire apprécier avec un droit à l'expertise contradictoire.

Le but n'est pas de prétendre rechercher « un nouvel équilibre entre flexibilité et sécurité » mais de faire prédominer la sécurité, y compris dans la flexibilité, le mouvement, le changement avec sécurité et conservation du revenu.

5) Pour les anticipations, avec une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences autre, il faut des pouvoirs réels des salariés d'anticiper plus longuement et proposer un véritable plan de formation pour la qualification et la promotion.

La « compétitivité » ne doit pas être recherchée par de bas coûts salariaux et la précarisation de l'emploi, mais à partir du développement de la formation et de la recherche-développement.

6) Pour les licenciements, renforcer les garanties, au lieu de développer l'incitation à des procédures de licenciements à caractère personnel.

Les procédures de sécurisation et garanties doivent concerner toutes les suppressions d'emplois, y compris « volontaires », beaucoup plus importantes.

7) Un autre modèle économique et social de promotion et de sécurisation de l'emploi et de la formation doit viser l'efficacité économique et sociale des entreprises, dans l'intérêt de la nation. Il doit être appuyé sur les recherche-développement et les formations, et non subordonné aux exigences des propriétaires d'entreprise et de leurs profits. Il doit tenir compte de l'avis et des propositions des syndicats majoritaires non signataires.

II. De grands ensembles d'amendements radicaux d'alternative

On peut proposer six ensembles d'alternative (1) répondant aux 4 chapitres, aux intitulés démagogiques, du projet de loi.

- **chapitre 1** : « Créer de nouveaux droits pour les salariés »
- **chapitre 2** : « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi »
- **chapitre 3** : « Favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques »
- **chapitre 4** : « Dispositions diverses »

1. Droits et pouvoirs nouveaux des salariés (chapitre 1)

Pouvoirs suspensifs et propositions alternatives des salariés

- 1) Informations étendues sur les décisions de gestion.
- 2) Droit de faire suspendre les propositions des décisions de gestion jugées dangereuses pour les intérêts des salariés, notamment sur les emplois et les salaires, et de faire des propositions alternatives.
- 3) Ce droit peut s'appuyer sur une expertise alternative, financée à 80 % par l'employeur et 20 % par les comités d'entreprises.
- 4) Il s'accompagne d'autres propositions de financement pour le maintien et le développement de l'emploi (recours au crédit à bas taux d'intérêt, avec Fonds publics régionaux, Pôle public financier).
- 5) En cas de refus des propositions alternatives, arbitrage judiciaire devant le tribunal de grande instance, ou le tribunal de commerce, ou la chambre spéciale des conseils de prud'homme.

2. Droit de formation (article 2, ch. 1 les Droits, et article 9 sur la GPEC, ch. 3)

- 1) Accroître la durée totale : 10 % du temps de travail total sur toute la vie, au lieu de 20h par an sur 6 ans soit 120h en tout.
- 2) Droit de demander un congé de formation élargi, y compris hors du plan de formation, et droit de recours judiciaire contre un refus.
- 3) Accroissement de la durée des stages, formation longue, qualifiante et diplômante. Chaque stage de formation doit atteindre un minimum de formation de 240h.
- 4) Conservation et continuité effective des droits de formation dans la carrière professionnelle.
- 5) Droit de promotion, contre des formations d'adaptation à des postes de déqualification, avec recours judiciaire.
- 6) Maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.
- 7) Développement du secteur public de formation, du contrôle et du soutien des associations et entreprises de formation avec la participation des élus régionaux, des syndicats de salariés, des représentants du patronat.

3. Agir radicalement contre la précarité (chapitres 2 et 4)

- 1) Sur-cotisation contre le recours aux emplois précaires, à augmenter beaucoup.
- 2) Elle doit concerner tous les emplois précaires. Et non uniquement certaines catégories.
- 3) Limiter les emplois précaires à 5 % de l'effectif de l'entreprise.
- 4) Définition limitative du recours aux emplois précaires.
- 5) Supprimer les exonérations pour l'embauche de jeunes.
- 6) Obligation de recruter au moins 10 % de jeunes.
- 7) Le temps partiel plafonné à 20 % de l'effectif, sauf métiers spécifiques comme les emplois à domicile. Supprimer les mesures sur le chômage partiel et les activités partielles. Un plan de résorption du temps partiel.
- 8) Plan obligatoire de conversion des emplois précaires en CDI.
- 9) Suppression du CDI intermittent (chapitre 4).
- 10) Étendre l'assurance-chômage à tous les chômeurs, totaux et partiels, allonger les temps des droits, relever les indemnités, accroître les droits à la formation choisie, instituer un plan pluriannuel de retour à la formation et à l'emploi des chômeurs.

4. Pour une véritable sécurisation des parcours professionnels contre toutes les suppressions des emplois et les licenciements (chapitre 2)

- 1) Rétablir et développer la notion de licenciements collectifs. Et leurs garanties pour les salariés.
- 2) Une définition précise et étendue des licenciements économiques : motifs restrictifs pour définir les licenciements économiques. Des motifs de « difficultés économiques » ou de « mutations technologiques »... doivent faire la preuve que la réduction des coûts ne peut pas être obtenue par des modifications de coûts autres que salariaux.
- 3) Développer les garanties et les recours des salariés pour les plans dits de sauvegarde de l'emploi.



4) Pour toutes les suppressions d'emplois, conditions restrictives et garanties analogues à celles des licenciements, recours judiciaire des salariés, obligations et contrôle du reclassement.

5) Supprimer les accords dits de maintien de l'emploi, comme véritables chantage contre les droits des salariés, les salaires, les temps de travail et les conditions d'emploi.

6) Pas de mobilité forcée de régression, mais sécurisation dans une mobilité choisie de promotion, avec la formation et la conservation du revenu. Exigences et contrôles de reclassement de qualité.

7) Sur le repreneur, les sites de production et le développement du territoire, à développer et à soutenir, avec aussi une promotion des coopératives, un nouveau type d'appropriation sociale, y compris publique, et soutien de la Banque publique d'investissement.

5. Anticipations des mutations et difficultés (chapitre 3)

1) Une autre GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) avec notamment des prévisions à plus long terme, prolongées à 6 ans (et non 3).

2) Son réexamen obligatoire tous les ans.

3) Développer les compétences avec la formation et la promotion de la qualification, contre des ajustements des compétences avec déqualification.

4) Créer de nouveaux droits d'informations et de propositions alternatives des salariés, sur les projets des entreprises.

5) Cela exige de nouvelles conditions de financements, de nouveaux rapports avec les services publics, notamment pour la formation et les recherche-développement.

6) Des relations avec des conférences régionales de sécurisation de l'emploi et de la formation.

6. Conférences régionales, enjeux d'emploi et de formation, territoires, service public de sécurisation de l'emploi et de la formation (chapitre 3)

1) Création composition de conférences régionales pour l'emploi et la formation, composition : élus régionaux, salariés et représentants syndicaux, patronaux, des banques.

2) Concertations entre elles au niveau national.

3) Un travail d'anticipation des besoins en emplois et formations, un bilan des difficultés et atouts régionaux. Des bilans annuels et objectifs annuels de créations effectives d'emplois et de formations, chiffrés.

4) Appui sur des financements publics de Fonds régionaux pour l'emploi et la formation partout, d'un pôle public de financement, de la Banque publique d'investissement, en relation avec les crédits de toutes les banques à des taux abaissés.

5) Tenir compte des difficultés des territoires, mais par des soutiens publics des créations et non des réductions des emplois et des salaires.

6) Affiliation automatique et universelle à un service public de sécurisation d'emploi et de formation dès la fin de l'obligation scolaire.

7) Pour un suivi personnalisé de chaque affilié, des relations avec les objectifs des Conférences régionales, du plan de retour à la formation et à l'emploi des chômeurs, des coopérations avec tous les services publics. ■

(1) NB. N'est pas traitée ici la proposition sur la complémentaire santé.

