

## La « flexisécurité », mais pour qui ?

**L'actualité syndicale du moment a été focalisée sur le conflit salarial et nous ne manquerons pas d'y revenir ultérieurement. Pour autant, il ne faut pas oublier de regarder au-delà de l'entreprise et passer sous silence la réforme des contrats de travail validée en début d'année par quatre syndicats confédérés et reconnus représentatifs au plan national.**

Après la CFTC, CGT-FO et la CFE/CGC, la CFDT a à son tour annoncé mi janvier qu'elle allait signer l'accord sur la réforme du marché du travail qui pose les bases d'une "flexisécurité" à la française en instaurant notamment une possibilité de rupture de contrat "à l'amiable" entre un employeur et son salarié.

L'inquiétant dans cette affaire c'est que Le président Nicolas Sarkozy qualifie cet accord de "*moment important dans l'histoire de nos relations sociales*". Tout un programme.

L'accord doit être transposé en projet de loi, et devrait être présenté au Parlement avant l'été.

*"Nous avons fait la démonstration aux politiques et au gouvernement que les partenaires sociaux peuvent trouver des solutions positives pour les salariés, positives pour les entreprises, et que le parlement doit respecter strictement cet accord lorsqu'il s'agira de le transposer en loi"*, a annoncé le patron de la CFDT. Mais de quelles solutions positives pour les salariés parle-t-il ? En fait c'est tout bénéfice pour le patronat.

La négociation sur la réforme du marché du travail est donc terminée. Madame Parisot, au nom du Medef, s'en est réjoui. Cet accord est présenté comme un « bon compromis » entre flexibilité voulue par le patronat et sécurité pour les salariés, une démarche « donnant-donnant » entre syndicats et patronat !

La réalité, au vu du contenu, est beaucoup moins idyllique : ce projet est totalement déséquilibré et répond avant tout à des exigences que le patronat voulait obtenir depuis longtemps. Certes, des inflexions et des aménagements ont été concédés par le Medef à la dernière minute, sans doute pour obtenir la signature de certaines organisations, mais au bout du compte c'est d'abord plus de flexibilité et de précarité pour les salariés !

Parmi ces mesures, on trouve notamment :

- **L'allongement de la période d'essai** : fixation d'une période d'essai entre 1 et 2 mois pour les ouvriers, 2 et 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 et 4 mois pour les cadres. Cette période pourra être renouvelée 1 fois, soit respectivement 4, 6 et 8 mois. C'est un détournement de la finalité de la période d'essai qui sera ainsi utilisée, non plus pour vérifier l'aptitude au poste de travail, mais pour permettre de licencier sans motif.

- **Le licenciement « à l'amiable » baptisé « rupture conventionnelle »** : il s'agit d'une convention de licenciement passée entre un salarié et son employeur, qui devra être entérinée par le directeur départemental de l'emploi ; cette procédure prive le salarié de tout recours en prud'hommes.

**-La création d'un contrat à objet défini** : c'est un nouveau contrat de travail d'une durée incertaine (entre 18 et 26 mois). Il serait réservé aux ingénieurs et cadres et, pour l'instant, à titre expérimental. Le principe d'un tel contrat généralisé n'est pas acceptable.

**-Abaissement du coût du licenciement du CDI.** Un montant unique de 1/15<sup>ème</sup> de mois par année de présence à partir de la première année est instauré ainsi que la suppression de la majoration après 10 ans d'ancienneté.

**-Assurance-chômage** : l'accord fixe un cadrage général pour les prochaines négociations de l'assurance-chômage qui auront lieu dans le premier semestre 2008.

Ce cadrage prévoit que les droits à indemnisation seront liés à la situation du marché du travail : il s'agit par avance de définir des arguments pour réduire les indemnités ; d'autant plus que le projet prévoit aussi la possibilité de raccourcir encore les périodes d'indemnisation. Il s'agit aussi de multiplier les pressions sur les demandeurs d'emploi pour accepter une offre « valable » d'emploi : rappelons que le Président Sarkozy a annoncé des sanctions pour les chômeurs refusant 2 offres « valables » : qui va définir ce qu'est une offre « valable » d'emploi ?

**-Abaissement de 5 ans à 6 mois du délai de contestation du solde de tout compte.**

**-Plafond d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.** Cette disposition est une entorse au principe du droit français de la réparation entière du préjudice. S'ajoute à cela le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif.

**-Portage salarial des droits individuels.** En cas de changement d'employeur, ce portage se limite à la couverture complémentaire maladie pendant 6 mois et au solde du DIF. C'est le salarié qui négocie la fourniture de la prestation et son prix dont une partie lui est réservée par la société de portage.

Ces dispositions constituent des remises en cause extrêmement graves de droits collectifs fondamentaux des salariés, de leur possibilité de recours face à l'arbitraire patronal. Elles vont dans le sens d'une « négociation » de gré à gré voulue depuis longtemps par le Medef.

Les quelques dispositifs de l'accord favorables pour les salariés sont de faible portée et pour beaucoup renvoyés à des négociations ultérieures, voire soumis à l'accord de l'employeur.

Cet accord précarisera encore plus l'emploi. Il ne répond pas aux exigences de réelle sécurisation des parcours professionnels passant par un nouveau statut du salarié garantissant une réelle continuité des droits sociaux.

Aucune organisation syndicale n'aurait du prendre la responsabilité de signer cet accord qui fait la partie belle aux desiderata du Medef.

Les salariés ont davantage besoin de protection, pas d'être davantage livrés à la flexibilité et au chantage à l'emploi.

**Avec cette réforme du « marché du travail », la "flexisécurité" fait son apparition. Pour le MEDEF c'est du pain béni, les salariés n'auront que les yeux pour pleurer. Drôle de conception du dialogue social . . . dans lequel se fourvoient certaines organisations syndicales**

**Tél:** 05-56-55-86-14

**Fax :** 05-56-55-89-80

**Site Internet:** <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

**E-mail:** [sud.metaux33@wanadoo.fr](mailto:sud.metaux33@wanadoo.fr)