

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Argumentaire social pour la motion NPS-AS

- Politique - Au Parti Socialiste -

Date de mise en ligne : mardi 18 octobre 2005

Démocratie & Socialisme

Pour une " majorité alternative " il faudra un accord motion 2 et motion 5.

Comment ? Sur quoi ?

Parmi les points en débat entre les motions 2 et 5 :

Il y a davantage de points communs entre motion 2 et motion 5 qu'avec la motion 1. Cela saute aux yeux des lecteurs : il s'agit pour les deux motions d'ancrer, de rassembler à gauche le Parti socialiste, et la ligne semble claire contre le social libéralisme, pour un socialisme de transformation sociale, et contre un " socialisme d'accompagnement "... Le texte de Laurent Fabius et de ses amis veut tirer les leçons du 29 mai et il le fait à l'écoute de notre base sociale, plus clairement que la motion de François Hollande et de Dsk. Là-dessus, il n'y a pas photo.

Mais pour autant, nous savons tous que les grandes phrases même bien calibrées ne suffisent pas. Le goût final du plat s'obtient par la qualité des ingrédients et le diable est dans les détails. Il convient, surtout sur les questions sociales, d'y regarder de près, d'autant que pour le passé, l'inventaire n'est pas fait.

La retraite à 60 ans

C'est un grand acquis des socialistes et de la gauche toute entière. Lorsqu'elle fut obtenue, en 1982, la France était moins riche qu'aujourd'hui : pourquoi y renoncerait-on en 2007 ? La motion 1 ne se propose plus d'abroger la loi Fillon sur les retraites, ce qui était pourtant un engagement solennel de François Hollande voté à l'unanimité au congrès de Dijon, dans une motion exceptionnelle que nous avons d'ailleurs contribué à rédiger.

La motion 2 se propose comme la motion 5 d'abroger la loi Chirac-Fillon mais elle ne défend nulle part le retour à la retraite à 60 ans à taux plein comme le fait la motion 5 : "Notre objectif sera de soutenir le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes ", pas de revenir à 60 ans... " La question du calcul des pensions sur les 10 meilleures années, d'abord pour ces salariés devra être abordée... ". Ca reste donc imprécis : oui, ou non, remettons-nous en cause les 25 meilleures années ? Oui ou non, voulons-nous garantir un taux de remplacement, et négocier des retraites avant 60 ans pour les métiers pénibles ?

Ce ne sont pas des minces questions quand la droite, se propose d'allonger les annuités de cotisations de 40 à 41 puis 42 ans d'ici à 2012. La moyenne de travail des salariés en France est restée de 37,5 annuités, et même 33 annuités pour les fonctionnaires... Qui peut prétendre dans ce cas atteindre une retraite à 60 ans décente si on laisse de telles conditions en place ? La droite vient, cet été 05, de faire sauter la barrière maxi de la retraite à 65 ans pour les fonctionnaires. On pourra travailler sans limite : mais l'espérance de vie, l'emploi, la santé s'en ressentiront. Il y a, derrière cela, avons nous dit, unanimement à Dijon " un choix de société ". François Hollande et Dsk, dans leur motion, l'ont oublié, mais pas nous : cela reste nécessaire à clarifier entre la motion 2 et la notre. C'est une des premières préoccupations des Français et 66 % d'entre eux selon les sondages rejettent toujours la loi Fillon. Et cela demandera la responsabilité du législateur, pas seulement des négociateurs syndicaux qui, eux, se sont divisés sur la question. Nous n'avons pas suivi la direction de ceux qui signaient en mai 2003, ce n'est pas pour les suivre en 2007, n'est-ce pas et c'est bien pour cela que nous voulons abroger la loi Fillon.

Le retour aux 35 h pour toutes et tous

La motion 1 met sur le même plan son engagement à "appliquer à tous la réduction du temps de travail et à multiplier les formules de temps choisi ", elle propose un " grand débat " pour une " grande négociation interprofessionnelle "...

La motion 2 n'est pas très différente : " étendre à tous les bénéficiaires de la réduction du temps de travail. Ce sera à la négociation sociale interprofessionnelle de permettre cette généralisation ". Même si elle se propose " d'aborder lucidement certaines des modalités ressenties négativement par les salariés concernés (annualisation, flexibilité, modération salariale...) ".

Qui peut croire que ça se fera par la " négociation interprofessionnelle " ? C'est par la loi que Fillon, puis Larcher, puis Dutreil, ont sapé la durée légale des 35 h : ils ont allongé le contingent d'heures supplémentaires, baissé leur taux de majoration, facilité les flexibilités, étendu à tous les " forfaits-jours ", permis le rachat des compte-épargne-temps, des rtt et congés payés... Ce sont ces lois-là qu'il faudra abroger : il n'y a que la motion 5 qui le dit : " il faut abroger les lois Fillon, Larcher, Douste-Blazy, Villepin ". Et seule la motion 5 explique comment faire concrètement : par la loi.

"La durée du travail doit redevenir une donnée d'ordre public social."

Car nul ne peut croire que le patronat négocierait cela ; même en 1995 lorsqu'il avait négocié la limitation des heures supplémentaires, il ne l'avait pas respecté, et depuis, il s'est enhardi dans les attaques contre la réduction du temps de travail, soutenant l'opt out et la semaine de 65 h voire 72 h en Europe...

Il y a donc un impératif d'emploi, de santé, d'ordre public social à discuter avec les camarades de la motion 2, dans les AG, et éventuellement dans la re- - recherche d'un accord commun le 18 novembre.

Le droit du licenciement

La droite est allée loin dans la remise en cause de notre Code du travail, en instaurant un contrat dit de " nouvelle embauche " : plus besoin de " motif " pour licencier. La motion 1 ne dit rien sur le droit du licenciement : elle ne s'occupe que de permettre des transitions professionnelles, même pour " répondre à l'urgence en cas de fermeture brutale d'une entreprise "... autant dire qu'elle n'évoque même pas le fait de remettre en vigueur la loi de modernisation sociale de janvier 2002.

La motion 2 propose au moins de " sanctionner les délocalisations sauvages " mais sans dire comment, et se tourne elle aussi, vers la protection face aux conséquences de la mondialisation par "la sécurité sociale professionnelle ".

La motion 2 ne nous dit pas comment contrer les délocalisations sauvages, les plans sociaux boursiers, les licenciements abusifs et sans cause réelle et sérieuse. Ils n'ont, pas plus que la droite, la réponse face à Hawlett-Packard : Villepin s'y est pourtant ridiculisé en demandant le remboursement des aides publiques, or aucune loi ne le lui permet vraiment, et celles-ci sont de toutes façons limitées en regard des profits effectués. Récupérer les fonds publics dans ces cas-là, il faudrait mais ça ne suffit pas. Il faut aussi donner à la puissance publique le droit d'empêcher juridiquement les licenciements boursiers, de façon à dissuader les grands prédateurs. C'est ce que fait

la motion 5 en permettant un contrôle a priori des licenciements, en organisant la procédure prévue à la loi de modernisation sociale, mais renforcée par la possibilité de déposer un constat de carence empêchant les licenciements abusifs : (cf extraits de la motion 5 page..) C'est une forme nouvelle de contrôle administratif sur les licenciements qui peut être utilisé quand tous les moyens syndicaux, tous ceux de la lutte et de la négociation auront été épuisés. C'est l'arme anti-Hawlett-Packard, anti-Danone, anti-Michelin, anti-Faurécia, anti-Marks& Spencer, telle que nous aurions dû la mettre en place en 1999-2000 de façon à prouver que le politique se donne les moyens de son action face aux grands groupes. Il y a eu beaucoup de discussion sur cette question, et à l'époque, près de 60 députés socialistes penchaient vers un tel dispositif, nous proposons concrètement de le mettre en oeuvre avec une loi de modernisation sociale repriose et améliorée, qui abrogerait ainsi les dispositions Fillon en vigueur.

L'organisation de la sous-traitance

Cela fait des années que la gauche de ce parti défend une politique spécifique et novatrice par rapport aux externalisations d'entreprises, par rapport à la sous traitance en cascade et ses ravages économiques et sociaux. Déjà dans les grandes conventions de 1996, des mesures précises furent votées par le Parti socialiste en ce sens. La motion Nps de Dijon les reprenait, la motion Nps-As aussi. Ainsi la motion 5 propose la responsabilité du donneur d'ordre, l'alignement des sous-traitants sur la convention collective des donneurs d'ordre et la reconnaissance facilitée des groupes et unités économiques et sociales. C'est une révolution dans la façon d'aborder les petites entreprises et les 88 millions de salariés qu'elles font travailler. IL s'agit d'empêcher que le développement de la sous-traitance en cascade permette aux entreprises d'échapper à leurs responsabilités en matière de respect du droit du travail en reportant le risque sur les salariés du sous-traitant au nom de la flexibilité. C'est un nouvel ordre public social à bâtir. La motion 1 n'en dit rien, la motion 2 non plus, faible en général, sur les questions essentielles de droit du travail.

Retraite à 60 ans, 35 h pour tous par la loi, protection face aux licenciements abusifs, ordre public social et droit du travail dans les petites entreprises, voilà quatre grandes questions en débat. Mais il y a aussi, la lutte contre la précarité, l'abrogation de loi Douste-Blazy, la démocratie sociale dont on doit débattre, ainsi que du Smic européen.. Pour construire une majorité alternative ancrée à gauche, motion 5 et motion 2 doivent absolument progresser sur ces questions.

Contrôler les licenciements !

Seule la motion 5 propose de contrôler les licenciements.

" De même, les dispositions protégeant les salariés du licenciement économique seront renforcées. Dans le cas de plan sociaux liés à une difficulté économique mettant sérieusement en cause l'existence de l'entreprise, une reconversion conforme aux vœux des salariés devra être systématiquement recherchée.

En cas de licenciement collectif, non basé sur de réelles difficultés économiques, par exemple pour convenance boursière, la puissance publique, pourra en suspendre l'exécution. Si l'existence de réelles difficultés économiques est reconnue, mais si " les mesures visant au reclassement sont insuffisantes ", la puissance publique pourra rendre " la procédure nulle et de nul effet " en dressant, au terme de celle-ci, un " constat de carence ". (extraits du Projet de motion As du 11 septembre 2005)

Etablir un contrôle réel sur les licenciements :

"Actuellement, le salarié licencié abusivement de l'entreprise n'est jamais réintégré, et ne bénéficie que d'indemnités faibles et tardives. Un terme doit être mis à cette situation en permettant à l'inspection du travail, saisie par un syndicat, de suspendre la procédure dès lors qu'il y a " un doute manifeste ". Il appartiendra alors à l'employeur d'apporter, devant le juge concerné, la preuve du bien fondé du licenciement. Sans cette preuve, le salarié conservera son emploi.

En cas de licenciement collectif, non basé sur de réelles difficultés économiques, par exemple pour convenance boursière, la puissance publique, pourra en suspendre l'exécution. Si l'existence de réelles difficultés économiques est reconnue, mais si " les mesures visant au reclassement sont insuffisantes " la puissance publique pourra rendre " la procédure nulle et de nul effet " en dressant, au terme de celle-ci, un " constat de carence ". (extraits de la motion Nps-As du 25 septembre 2005 motion 5) C'était déjà, en plus clair encore, dans la Motion Nps de Dijon en 2003 et, avant, dans les textes de la Gauche socialiste :

Lutter contre les licenciements de "convenance " boursière

Il y a 2,5 millions de demandeurs d'emploi, mais davantage de chômeurs réels. Le chômage de masse est un cancer qui continue de ronger notre société. Il y a 950.000 contrats à durée déterminée, 650.000 intérimaires, 3,5 millions d'emplois à temps partiels, 3,5 millions de "travailleurs pauvres" auxquels il faut ajouter les Rmistés, les exclus, ceux qui ne peuvent vivre décemment avec des minima sociaux.

La priorité des socialistes doit être réaffirmée au bénéfice de l'emploi et à la lutte contre le chômage de masse contre la précarité.

Nous devons combattre la "suspension" de la loi de modernisation sociale, au moment où il y a des centaines de plans dits de "sauvegarde de l'emploi" par mois. C'est ce moment-là que le Gouvernement Raffarin a choisi pour suspendre la loi protectrice que la gauche avait mise en place le 19 janvier 2002.

Ont été suspendues l'obligation de négocier la réduction du temps de travail avant de licencier, la possibilité pour les syndicats de proposer des alternatives aux licenciements et l'obligation d'embaucher pour recevoir des "aides". Il n'y a plus de lien ni de contrainte à embaucher en échange de l'exonération de cotisations sociales. Le contrôle de l'utilisation des aides publiques a également disparu.

Nous voulons au contraire renforcer la loi de modernisation sociale

Lorsque, pour des licenciements collectifs ou individuels, il apparaît un "doute manifeste" sur leur bien fondé, une absence de cause réelle et sérieuse lorsqu'il semble que leur motivation réelle est la valorisation boursière, l'inspection du travail pourra prononcer leur suspension, jusqu'à ce que des solutions soient trouvées entre partenaires sociaux, avec les acteurs locaux, ou régionaux, afin d'empêcher ces licenciements ; d'en diminuer le nombre ou de reclasser et former véritablement les salariés concernés.

Les aides publiques doivent être contrôlées et les mécanismes de restitution doivent être légalement prévus. Les pénalités face aux délocalisations ou externalisations, doivent être dissuasives.

Lorsque manifestement les actionnaires ferment des sites et des activités dans le but principal d'augmenter leurs marges au détriment des salariés et des bassins d'emploi, la puissance publique doit se réserver, après avis des partenaires sociaux, le pouvoir d'infliger des sanctions dissuasives : remboursement de toutes les aides perçues, indemnités majorées pour les salariés victimes.

La majorité des licenciements a lieu dans les 97 % d'entreprises de moins de 50 salariés qui font travailler près de 8 millions de personnes.

De nombreux licenciements sont jugés abusifs, et les victimes sont actuellement sans droit réel autre que de bénéficier d'indemnités souvent faibles et tardives. L'inspection du travail pourra être saisie et, en cas de doute manifeste, suspendre le licenciement en attendant l'avis éventuel du juge prud'homal qui sera saisi, dans ce cas, par l'employeur.

Le rétablissement des salariés dans leur droit passe par une réforme drastique et profonde des Conseils de Prud'hommes et la mise en place d'un véritable droit de référé prud'homal.

Extraits motion Nps-AS n°5

- ▶ **Rétablir l'ordre public social**
- ▶ **PROTEGER LES SALARIES**
- ▶ **Renforcer les systèmes de protection**
- ▶ **Rétablir la primauté du droit du travail sur l'arbitraire patronal**

La flexibilité du travail serait insuffisamment développée dans notre pays. Nous récusons ce cliché brandi inlassablement par les libéraux pour culpabiliser les salariés, car les données économiques parlent d'elles-mêmes. Si le coût du travail est très compétitif en France par rapport aux autres pays développés, alors que la durée hebdomadaire y est moins longue, c'est précisément parce que la productivité des salariés français est l'une des plus élevées, à cause notamment du recours intensif aux diverses formes de flexibilité.

Contrairement à ce qui est parfois prétendu, le marché du travail français est déjà ultra flexible. A ceux qui mettent en avant le désormais fameux modèle danois dit de la " flex-securité " parce que près d'un salarié sur trois y changerait d'emploi dans l'année, il faut opposer qu'en France, deux salariés sur cinq (hors intérim) sont dans cette situation ! Mais, dans notre pays, si les entreprises ont déjà la flexibilité, les salariés n'ont pas la sécurité à la différence du Danemark où les chômeurs sont indemnisés pendant trois ans à 80 %.

Or, pour nous, la logique de la flexibilité est incompatible avec l'ordre public social que les socialistes ont la responsabilité de renforcer pour protéger les salariés. L'intérim, les CDD et le temps partiel subi qui concerne majoritairement les femmes ne devraient légalement s'appliquer que dans des situations particulières, limitativement énumérées par le code du travail. Chacun sait que ce n'est pas le cas : l'inspection du travail doit avoir les moyens de faire respecter les prescriptions légales, elle devra être renforcée.

Faire reculer la précarité de l'emploi

La précarité de l'emploi s'est considérablement aggravée avec le recours massif aux contrats à durée déterminé et à l'intérim. Les travailleurs sont astreints à une forte mobilité professionnelle. Dans les établissements de plus de dix

salariés, 53 % des sorties d'emploi sont dues à la fin d'un CDD : chaque jour ouvrable, 16.000 personnes quittent ainsi leur entreprise contre 2.000 en raison d'un licenciement. Le nouveau "contrat d'embauche" imposé par le gouvernement Raffarin, sans négociation aucune avec les syndicats, va encore renforcer cette insécurité professionnelle.

Les dispositions concernant le recours à l'intérim et aux CDD devront être revues afin de conduire à un meilleur encadrement, notamment financier : les indemnités de fin de mission ou de contrat seront revalorisées et portées à un niveau supérieur aux 10 % actuels et les prélèvements sociaux à la charge de l'employeur (chômage et retraite) seront relevés. Le contrat nouvel embauche, période d'essai de deux ans, devra être supprimé.

Le calcul des cotisations employeurs sera modulé en fonction du recours plus ou moins intense aux différentes formes d'emploi précaire. Un mécanisme de bonus-malus sera adopté dans lequel le taux de cotisation à l'assurance-chômage sera fonction du nombre de CDD, d'intérim ou de temps partiel auxquels l'entreprise a recours, ainsi que du nombre de licenciements auxquels elle a procédé. Un tel système incitera les employeurs socialement responsables à reconnaître la valeur collective de l'emploi stable et sanctionnera les autres.

Contenir la flexibilité

Depuis une vingtaine d'années, la modulation annuelle du temps de travail est devenue monnaie courante. Grâce aux possibilités multiples de dérogation mises à la disposition des employeurs, il n'est pas rare que la durée maximum de 48 heures hebdomadaires, pourtant d'ordre public, soit dépassée. De surcroît, l'annualisation se conjugue avec l'extension du temps partiel imposé par l'entreprise à ses salariés (1,5 emploi à temps partiel créé depuis quinze ans pour 1 emploi en CDI supprimé). Bien souvent, l'amplitude des cycles de travail est invivable, marquée par l'alternance de périodes creuses et de périodes d'accumulation des heures supplémentaires. Pour une rémunération indécente, elle interdit la recherche d'une activité complémentaire et entrave l'accomplissement d'une vie familiale ou personnelle normale. Dans certains secteurs économiques, comme la distribution, les salariés sont devenus aussi corvéables que les journaliers du début de l'ère industrielle.

Il sera essentiel de revenir sur l'extension débridée des heures supplémentaires permises par la loi Fillon. De plus, les salariés contraints à des horaires de travail décalés (temps partiels subis, nuit, dimanche, heures supplémentaires systématiques) doivent bénéficier de compensations financières plus importantes. Quand elle se justifie, la flexibilité du travail génère des gains de productivité pour l'entreprise ; il n'est que justice d'en faire bénéficier ceux qui la subissent.

La durée du travail doit redevenir une donnée d'ordre public social

- ▶ Les durées hebdomadaire et quotidienne maximales doivent être diminuées en proportion de la durée légale : au lieu de 48 heures, 44 h pour la semaine de 35 h et tendre vers 40 h réelles. L'amplitude horaire journalière, en cas d'interruption de la plage de travail en cours de journée, ne doit pas dépasser 10 h.
- ▶ Les heures supplémentaires doivent être définies par la loi comme « ponctuelles et imprévisibles », conformément à l'accord signé par le patronat le 31 octobre 1995. Leur majoration doit être renforcée. Le contingent annuel d'heures supplémentaires doit revenir à 130 heures puis à 100 heures.
- ▶ Le recours au travail le dimanche ainsi que le travail de nuit doivent être mieux encadré : en cas de dérogation contrôlée, il doit donner droit à une rémunération fortement majorée.
- ▶ La réduction du temps de travail, instrument de rétablissement du plein emploi et de partage des richesses doit

être relancée : nous restons favorables à de vraies 35 heures hebdomadaires pour tous, appliquées effectivement, sans baisse de salaire et avec embauches correspondantes.

- ▶ Le « temps de travail effectif » doit être défini comme le « temps où le salarié est subordonné à l'employeur » en intégrant les pauses nécessaires, le temps de trajet imposé, d'habillage et de casse-croûte.