

Projet de brochure LCR
Version provisoire - ne pas citer

LE DROIT A L'EMPLOI VAUT PLUS QUE LEURS PROFITS

Interdisons les licenciements

Nous vivons un bras de fer permanent entre les salariés et le patronat. Chaque mois des dizaines de milliers de salariés se retrouvent à l'ANPE*, licenciés ou en fin de contrat. Chaque mois des entreprises ferment ou suppriment des postes. Le taux de chômage ne cesse d'augmenter depuis deux ans, frôlant 10% de la population active (selon les critères du BIT*) Les salariés sont un « marché », une « ressource humaine » que les patrons utilisent au gré de la conjoncture de leur entreprise. Ces derniers, ces vingt dernières années ont réussi à faire passer de 24% à 32% la part réservée aux profits dans les richesses produites (le PIB*), au détriment de la part versée aux salaires. Simple indication pour montrer que la seule cause du chômage vient de la volonté patronale de préserver pour leurs profits le maximum des richesses produites. Le chômage n'est pas une catastrophe naturelle qui serait due à l'absence de croissance, à une concurrence internationale qui mettrait les patrons en banqueroute. Ce n'est pas une fatalité, à laquelle il faudrait se résigner. Chômage et bas salaires sont un choix de société, celui fait par les patrons et la droite, celui à laquelle la gauche traditionnelle s'est résignée. C'est le choix de la société libérale, dans laquelle tous les risques sont pour les salariés, les profits et les « parachutes dorés » pour les patrons. Ce sont ces choix sociaux qu'il faut changer, en affirmant tout d'abord le droit de chacun et de chacune de nous à un emploi stable et correctement rémunéré.

Quelles sont les causes des licenciements ?

Chaque mois des milliers d'emplois disparaissent, des milliers de vies sont détruites par le chômage et la précarité. Les droits sociaux, les garanties collectives, les moindres structures de solidarité et de socialisation, sont remises en cause par les gouvernements, les officines patronales et les institutions européennes et mondiales et tout cela pour satisfaire les appétits patronaux.

De plus, aujourd'hui, comme de tout temps, un grand volant de chômeurs sert de pression permanente :

-pour faire accepter des conditions de travail déplorables à ceux qui ont un emploi (« y'en a 100 qui attendent dehors pour ta place ! »)

-pour faire accepter des boulots sous-payés aux chômeurs. Ce qui est accentué évidemment par des systèmes comme le RMA* qui fournit aux employeurs des salariés qui ne leur coûtent presque rien...

Le patronat se sert des chômeurs comme d'une « armée de réserve » qui pèse sur ceux qui ont un emploi et fournit de la main d'œuvre à bas prix.

Plus généralement, la mondialisation capitaliste a accentué depuis plusieurs années la guerre sociale contre les salarié(e)s. Le seul baromètre économique reconnu est le montant du revenu financier que fournit telle ou telle entreprise à ses actionnaires. Le capital migre librement vers les secteurs dont les taux de rentabilité espérés sont supérieurs à la moyenne. De nombreux marchés dans les pays industrialisés sont arrivés à saturation de leurs débouchés et ne connaissent plus que des croissances faibles de leur production. La défense des parts de marché, du taux de profit, et des intérêts des actionnaires, passe donc par des mesures radicales de réorganisation des entreprises, de fusion/absorption entre firmes, de concentration du capital, avec des conséquences sociales dramatiques pour des millions de salariés. Ce

qu'on appelle aujourd'hui la mondialisation capitaliste est donc le résultat des évolutions des échanges, de la concentration du capital et de la mise en œuvre des évolutions technologiques. L'avenir des salariés et des entreprises se décide souvent désormais sur les ordinateurs des analystes financiers des grands groupes où la loi est fixée par les seuls critères financiers : comment dégager une marge suffisante pour rémunérer les actionnaires, les attirer et les garder. La déréglementation généralisée est la condition nécessaire de ce processus. Une entreprise peut avoir une production utile, même être rentable, et être sacrifiée au nom d'une marge de profit insuffisante : Mark & Spencer, Danone,...la liste serait longue. L'extension des grands groupes se conjugue avec la « segmentation » des entreprises, des établissements : la production ou l'activité est découpée par domaine (commercial, logistique, informatique, etc...), pouvant être rapidement sous-traité en cas de manque de rentabilité. Cela va de pair avec un éclatement croissant du salariat, par la multiplication des situations dans un même lieu de travail (CDI*, CDD*, intérim*, sous-traitance* sur site,...) avec une montée de la précarité. Le développement des contrats précaires et des entreprises sous-traitantes permet aux patrons de préserver les marges de profit des groupes, en ajustant en permanence les effectifs, sans supporter de frais de licenciements le jour où ils ont décidé de se passer de leurs sous-traitants, souvent simples fournisseurs de main d'œuvre, jetant à la rue les salariés de ces entreprises...le plus souvent dans le plus grand silence et même l'indifférence des syndicats de la maison-mère.

Beaucoup de grands groupes, comme Elf, suppriment des bassins d'emplois, sans licenciement sec, mais par des suppressions de postes. Enfin, les « mesures d'âge », les pré-retraites*, poussent à la porte les plus anciens sont souvent utilisés pour supprimer des postes sans avoir à faire les frais d'un plan social.

En France, les politiques des gouvernements successifs se sont inscrites dans cette logique libérale. Aucun ne s'est attaqué au pouvoir patronal, notamment celui de licencier comme bon lui semble. Retraites, protection sociale, droits des chômeurs, privatisations, baisses des impositions fiscales pour les plus riches, le gouvernement Raffarin multiplie les attaques contre toute forme de redistribution sociale, réduit toujours plus la part des richesses produites qui est dû aux salariés.

Privatiser les profits et socialiser les pertes, encourager les licenciements et faire payer les travailleurs, les chômeurs, on n'en veut plus de cette politique là.

Mettre les licenciements hors la loi, c'est possible.

<p>Ces vingt dernières années, la part réservée aux profits dans les richesses produites (le PIB) est passée de 24% à 32%, au détriment de la part versée aux salaires. 8% du PIB, cela représente chaque année 116Mds d'€ qui passent de la poche des salariés à celle des patrons. Il faut signaler que 110Mds d'€ «seulement », suffiraient chaque année pour rémunérer 3000000 de salariés avec un salaire de 1500€ net mensuel, 13^{ème} mois, cotisations ouvrières* et patronales* comprises.</p>

1/Au nom de quoi interdire les licenciements ?

Dans notre système, la seule source de revenus pour l'immense majorité de la population est le travail salarié. Le patronat est le propriétaire de la quasi-totalité des moyens de production.

Ce droit collectif à l'emploi, que nous devrions avoir toutes et tous, est rabaisé en fait à un droit individuel de passer un contrat de travail avec un employeur,...et surtout au droit de cet employeur d'accorder ou non un emploi, et d'y mettre fin selon sa guise.

Alors que le système capitaliste oblige un travailleur de passer par un patron pour obtenir un emploi, celui-ci ne fournit cet emploi que dans la mesure où ce travailleur dégagera assez de profit. Ainsi le patronat monopolise la gestion de l'ensemble des richesses produites, et décide de la distribution d'une partie plus ou moins importante de celles-ci aux salariés, par la distribution de plus ou moins d'emplois. Il peut ainsi se permettre légalement de priver des salariés de moyens d'existence au nom du profit.

Notre société vit donc sur une contradiction fondamentale : La Constitution actuelle contient un préambule, écrit en 1946, au lendemain des soulèvements populaires de la Libération. Celui-ci affirme « *le droit pour tous d'obtenir un emploi et l'obligation pour la société de fournir à tous les citoyens les moyens d'existence* ». Mais, dans les faits, ce droit est aussitôt remis en cause en lui opposant la sacro-sainte « liberté d'entreprendre » (le droit d'un patron de créer des entreprises et des emplois et de les supprimer comme bon lui semble) et la loi refuse toute possibilité au salarié de se retourner contre un responsable pour obtenir réparation lorsqu'on lui supprime son droit à l'emploi.

Il n'y a aucune raison que les salariés soient de simples variables d'ajustement pour créer de la valeur financière destinée aux actionnaires.

Chaque homme, chaque femme, en âge de travailler doit obtenir les ressources nécessaires à ses besoins, ressources liées à un emploi stable et à plein temps ; ressources à la charge collective du patronat dont il ne doit pas pouvoir s'extraire en cas de défaillance de l'un des siens.

Ce droit doit être reconnu légalement dans la société, par l'Etat et les employeurs. Il ne doit donc plus exister de période de chômage.

C'est le sens que prend pour nous l'exigence de l'interdiction des licenciements, de tous les licenciements, de la mise hors la loi du licenciement.

Les salariés des entreprises ne doivent plus en être réduits à des luttes au pied du mur face à une fermeture ou un plan de licenciement, à la négociation désespérante d'un « plan de sauvegarde de l'emploi » qui finit toujours par des indemnités dérisoires, des cellules de reclassement-bidon, des périodes de chômage souvent sans fin, des déménagements sans espoir, ou des emplois déqualifiés. **Les antennes reclassements** sont en réalité les antichambres du chômage. En effet, 1 an après un licenciement économique, 60 % des salarié(e)s sont encore au chômage, 15 % ont un emploi précaire, seulement 15 % ont un CDI et après 5 ans, 36 % sont sans emploi.

C'est bien un droit permanent à l'emploi qu'il faut imposer par la mobilisation de l'ensemble des salariés et du mouvement ouvrier (syndicats et partis).

Nous agissons donc pour que les salariés du secteur privé obtiennent une réelle garantie de l'emploi, un droit collectif et individuel protecteur reconnu par le Code du Travail : un emploi qui ne puisse pas être remis en cause par l'employeur, même s'il peut y avoir évidemment évolution du poste de travail, de la production, et la reconnaissance du droit du salarié à changer d'emploi, à faire évoluer sa qualification.

Un droit statutaire pour les salariés du secteur privé équivalent à celui reconnu aux fonctionnaires*, celui de la sécurité et de la pérennité de l'emploi (les licenciements sont rares et difficiles pour les personnels statutaires dans la fonction publique), de la reconnaissance de la carrière et de l'ancienneté, au-delà des évolutions de la production.

Cette revendication heurte de front le dogme essentiel du capitalisme pour qui tout est marchandise à vendre ou acheter, y compris la force de travail. Le succès de celle-ci suppose un haut niveau de mobilisation des salariés, passe par la réquisition des entreprises récalcitrantes et/ou défaillantes, leur gestion en direct par les collectifs de salariés. La fin du "droit de licencier" capitaliste nous rapproche d'une société gérée par les travailleurs, dans l'intérêt général et non le profit particulier : une société socialiste.

2/ Interdire aussi les licenciements individuels !

Les licenciements individuels forment les deux-tiers des licenciements de salariés en CDI, souvent dans des petites entreprises : licenciements masqués souvent par une modification du contrat de travail inacceptable par le salarié, par une « faute », une incompatibilité, une « inaptitude ». En fait ces licenciements individuels, silencieux, traduisent bien souvent la recherche d'économies et sont des licenciements économiques déguisés. Ils témoignent aussi du droit exorbitant du patron de se débarrasser d'un salarié qui ne lui convient pas.

En octobre 2003, l'ANPE a enregistré 16700 entrées suite à un licenciement économique pour 52365 suite à un licenciement individuel, cette dernière catégorie ayant subi une augmentation de 5,4 % en un an. Les licenciements pour faute interviennent comme par hasard souvent à la fin de la période où l'employeur ne perçoit plus d'aide à l'emploi.

Les recours aux prud'hommes ou en cours d'appel sont à 80 % suite à des licenciements individuels. Quand les salariés gagnent, ils obtiennent entre 6 et 18 mois de salaires mais rarement leur réintégration.

Se multiplient chez les salariés âgés, les « inaptitudes à tout poste » après des années d'usure au même poste, des accidents de travail, des troubles musculo-squelettiques. Il est inacceptable qu'un patron ait le droit de rendre un salarié « coupable » de son usure au travail, ait le droit de licencier comme on jette un outil usé.

De même, de nombreux salariés sont licenciés pour s'être rendu coupable d'un délit dans ou hors l'entreprise. Au nom de quoi, le patronat s'arrogerait ainsi le droit de pratiquer la double peine, ou de se substituer à la justice, et d'enlever à un homme ou une femme des moyens de sa subsistance ?

Trop souvent, dans les entreprises, les salariés et les syndicats acceptent comme une fatalité le licenciement d'un ou d'une collègue, « inapte », ou ayant commis une faute. Le droit au travail doit être défendu collectivement, la solidarité doit s'exprimer pour imposer le maintien dans l'entreprise de tous les salariés.

Nous nous opposons donc à tous les licenciements, quelle qu'en soit la raison, pour imposer la nullité des licenciements individuels et la réintégration systématique des salariés.

Le droit du licenciement: quelques repères

Un employeur peut licencier pour deux grands types de motifs :

- un motif lié à la personne du salarié, par exemple en raison de son comportement ou de ses capacités physiques ou professionnelles: il s'agit du licenciement pour motif personnel.
- un motif économique, qui doit trouver sa cause dans un problème lié au fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement pour motif personnel peut avoir pour cause une faute du salarié. Si celle-ci est jugée grave le salarié perdra ses indemnités de licenciement et le paiement de son préavis. Il pourra par contre s'inscrire aux ASSEDIC*. Le motif peut aussi être l'inaptitude physique du salarié ou son insuffisance professionnelle. Que ce soit pour insuffisance professionnelle ou pour faute, c'est l'employeur qui qualifie les faits reprochés de faute, mène l'enquête, entend le salarié lors de l'entretien préalable obligatoire, décide de la sanction et l'applique. L'employeur est juge et partie: c'est lui qui se déclare "victime du salarié" et c'est lui qui

décide de la faute, la sanction pouvant être le licenciement sans indemnités. Le salarié qui entend contester la qualification des faits et/ou la sanction ne peut le faire avant le licenciement. Lorsqu'il saisit le Conseil des prud'hommes, il est déjà hors de l'entreprise. Si le Conseil de prud'hommes lui donne raison et déclare le licenciement non fondé, le salarié, sauf cas particuliers comme la discrimination, ne peut obtenir sa réintégration dans l'entreprise, que si celle-ci est d'accord, sinon il obtient des dommages et intérêts, ainsi que les indemnités dont il avait pu être privé.

Ainsi donc un employeur peut inventer une faute des toutes pièces et licencier son salarié, au pire il sera condamné à l'indemniser un ou deux ans plus tard. Le droit permet donc aujourd'hui de se débarrasser facilement des récalcitrants non protégés par un mandat de représentant du personnel. Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut licencier le salarié protégé que s'il a obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail (c'est malheureusement de plus en plus souvent le cas).

Le licenciement pour motif économique fait l'objet d'une définition légale très emberlificotée. L'article L 321-1 du Code du travail indique en effet: *"Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques"*. Cette définition est d'autant moins restrictive, que la jurisprudence a interprété largement l'adverbe "notamment". La Cour de cassation estime ainsi que le licenciement pour motif économique est régulier lorsqu'il résulte d'une "réorganisation de l'entreprise réalisée en vue de la sauvegarde de sa compétitivité". Il est donc très facile de licencier pour motif économique en toute légalité aujourd'hui.

Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés envisage de supprimer au moins 10 emplois sur une période de 30 jours, elle est tenue de mettre en place un plan social (désormais appelé plan de sauvegarde de l'emploi), cela contraint l'employeur à proposer toute une série de mesures de reclassement et d'aide, et à suivre une procédure dans laquelle intervient le Comité d'entreprise. Celui-ci ne dispose cependant pas d'un droit de veto ou de blocage, il est seulement consulté. Il peut cependant, en cas d'insuffisance de l'employeur, saisir le juge qui peut annuler la procédure, qui doit alors être revue, ou le plan proposé, qui doit alors être étoffé. Les « accords de méthode », nouvelle disposition prévue par le gouvernement, permettent aux patrons d'obtenir l'accord des syndicats sur une procédure qui lui laisse davantage les mains libres.

3/La baisse du coût du travail n'est-elle pas une voie réaliste pour empêcher les licenciements et créer des emplois ?

D'abord, il faut préciser que ce que l'on appelle la « baisse des charges » est en fait une dérogation accordée aux employeurs qui leur permet d'amputer les salaires de tout ou partie de la part qui doit revenir aux caisses sociales. Cette part ne manque pas en bas de la feuille de paye, mais elle manque à l'ensemble des salariés par un déficit de rentrées dans les Caisses de maladie, d'allocations familiales ou de retraites.

De plus, les libéraux défendent la théorie des vases communicants entre « baisse des charges » et embauches, laissant entendre que réduire les cotisations sur les salaires permet aux entreprises de baisser leur prix, de gagner des parts de marché, et donc de préserver les emplois, d'embaucher pour assurer cette croissance en volume de leur activité. Pourtant,

lorsqu'elles bénéficient d'une « baisse de charges », les entreprises ont plusieurs choix : augmenter leurs parts de marché en baissant leurs prix, recruter ou ne rien changer en engrangeant les gains de productivité sans embaucher.

Il n'y a donc rien d'automatique et les entreprises ne choisiront pas vertueusement la défense de l'emploi pour «remerciement» des allègements de charges.

Il faut savoir qu'en 2001, le montant général des exonérations était de 13,5 milliards d'euros.

De plus, en cas d'exonérations de charges ciblées (temps partiel, mesures d'aide à l'emploi), on assiste à un effet d'aubaine par lequel le patron remplace par des emplois aidés des emplois traditionnels.

Il faut noter que les libéraux proclament que la loi Aubry* des 35h n'a créé aucun emploi. Ils lui attribuent même un recul de l'emploi pour cause d'augmentation du «coût» du travail et donc de perte de parts de marché. Ils oublient que ce «coût» a baissé grâce aux allègements accompagnant la loi Aubry en cas d'accords d'entreprises, et que ce sont ces accords qui, par un effet d'aubaine ont amené à la préservation et la création d'emplois qui devenaient intéressants pour les patrons.

Il faut supprimer les aides publiques et les exonérations au profit du patronat, exiger le remboursement de celles déjà versées.

Nous devons imposer l'embauche obligatoire en CDI à plein temps

Aller vers les 30h avec une création massive d'emplois en relation avec la satisfaction des besoins sociaux fondamentaux serait le pendant principal d'un autre partage des richesses. Nous devons imposer l'échelle mobile des heures de travail : le temps de travail doit diminuer au fur et à mesure que l'élévation de la productivité du travail et les progrès technologiques le permettent pour réaliser un chômage zéro.

4/ Arrêter le scandale des licenciements «boursiers»

Si tout licenciement est illégitime, et que la plupart des licenciements économiques ne sont pas le fait d'entreprises cotées en bourse, les licenciements dit «de convenance boursière» par les entreprises qui font des bénéfices mettent à nu la logique de défense sans limite des actionnaires. Dans les entreprises ou les groupes cotés en Bourse, la seule règle de conduite est de maintenir ou améliorer le cours de l'action, améliorer le montant des dividendes versés aux actionnaires, et éviter que ceux-ci ne retirent leurs parts pour aller dans un secteur plus rentable.

Pour parvenir à l'ensemble de ces objectifs financiers, les entreprises passent des alliances, fusionnent par échange d'actions, pour augmenter la valeur des entreprises et désarmer d'éventuels acheteurs concurrents, ou encore augmentent les dividendes des actionnaires en restructurant, en licenciant.

La majeure partie des propriétaires d'actions qui surfent sur les bourses internationales sont des fonds de placements, en majorité les fonds de pension nord-américains. Ceux-ci exigent un retour sur investissement* de 10 à 15% par an, imposant ainsi une course incessante à la productivité, à la rentabilité. Comme de tels taux sont largement supérieurs au taux de croissance de l'économie, ils ne peuvent évidemment être atteints que par des ventes d'actifs, des concentrations, des suppressions de branches entières de l'activité « pas assez rentables »...Au total par des destructions incessantes d'emplois et des fermetures d'entreprises qui « tirent le groupe en arrière ».

Une régression sociale d'ampleur est à l'œuvre depuis une vingtaine d'années. La rémunération du capital prélève une part toujours croissante de la richesse produite par les entreprises. La rigueur salariale et le chômage en sont les principales causes. Ces richesses

captées par les détenteurs de capitaux servent essentiellement à la spéculation. La baisse continue de la masse salariale amène à une réduction de la consommation des ménages. Tout cela conduit à la récession dont les premiers à faire les frais sont les salariés.

Il est donc urgent de rendre illicite de telles pratiques.

Une entreprise qui procède à des licenciements ne doit plus pouvoir verser des dividendes* à ses actionnaires. Par exemple, les dividendes versés aux actionnaires de Danone en 2000 équivalaient au salaire intégral des 1800 licenciés pendant 15 ans.

Pour faire leur sale besogne, les cadres dirigeants des entreprises se voient octroyées des actions de l'entreprise à des conditions favorables, des stock-options*, sans oublier les «parachutes » en or, en cas de «débarquement » de leur poste.

Toutes ces «gratifications » doivent être mises hors-la-loi et il faut imposer la restitution aux salariés licenciés des dividendes versés aux actionnaires.

5/Des entreprises ferment par manque de débouchés pour leur production, par la concurrence et la perte de marché,....Comment y maintenir des emplois ?

Le plus souvent, quand une entreprise ferme, ce n'est pas parce que le besoin de produire telle ou telle marchandise ou tel ou tel service aurait disparu. Il s'agit plutôt de la volonté de réaliser cette production meilleur marché, ailleurs ou dans une entreprise moins coûteuse en masse salariale.

-souvent, il s'agit d'un transfert du lieu de production par un grand groupe ;

-d'une prise de marché par une autre entreprise du même secteur ;

Les petites entreprises (PME-PMI), dans leur grande majorité, sont de fait dépendantes de grands groupes dont elles sont filiales, sous-filiales ou sous-traitantes. La politique de toutes les grandes entreprises, ces dernières années, a été de se séparer des emplois non-qualifiés, reportés sur des entreprises extérieures. C'est là que la pression la plus forte s'exerce, pour faire remonter la plus-value au niveau du groupe, avec des politiques d'appel d'offre qui imposent des conditions de travail déplorables et des emplois sans qualifications qui dépassent rarement le SMIC*.

Pour bloquer ce dumping social, il faut imposer au patronat de toutes les branches l'établissement de conventions collectives* de branches et de sites concernant l'ensemble des travailleurs d'un même domaine d'activité (tous les salariés travaillant pour la production automobile, chimique, le transport aérien ou ferroviaire), quels que soient leurs métiers ; conventions intégrant les acquis des accords d'entreprises des maisons-mères, et se battre pour l'intégration dans les maisons-mères ou donneuses d'ordre des salariés de ces entreprises. Tous ces secteurs de production et de transport, de nettoyage, d'assistance connaissent cette valse incessante où pêle-mêle les entrepôts, les camions, les avions, les bleus de travail et les blouses changent de logo au gré des reventes ou des passages de marché, avec à chaque fois des millions d'euros et de nombreux emplois qui s'évaporent. **Evidemment, l'interdiction des licenciements s'impose, avec l'obligation faite à l'employeur, au groupe, au patronat de la branche de continuer l'activité avec les mêmes salariés, le respect des accords antérieurs, la reconnaissance des qualifications et de l'ancienneté.**

5/Contrôler la production, reconverter les industries nuisibles

Interdire les licenciements ne signifie pas pour nous que des évolutions de postes de travail, des restructurations techniques, des suppressions de postes dangereux ne sont pas possibles. Mais ni les salariés ni les collectifs de travail ne doivent en faire les frais

Défendre inconditionnellement l'emploi, ne signifie pas défendre inconditionnellement toutes les productions, comme celles d'AZF ou de GIATT Industries. Certaines sont polluantes, dangereuses, d'une utilité contestable (armement, nucléaire, engrais) et doivent faire l'objet de débats publics et de plan de reconversion maîtrisés. Mais dans tous ces cas, il est hors de question que les salariés de ces entreprises voient leur droit à l'emploi sur place remis en cause.

Certaines organisations du travail, notamment postées ou en flux continu, ne sont justifiées que pour des raisons de profit maximum. Pour toutes ces raisons, les organisations du travail doivent être profondément modifiées, améliorées, entraînant à la fois des changements de postes, des reconversions, mais aussi des créations d'emplois.

La stabilité nécessaire de l'emploi et du contrat de travail n'est pas synonyme de gel de toutes les situations. Au contraire, c'est grâce à la garantie de l'emploi que des changements technologiques pourraient être mis en œuvre. Aujourd'hui, ils servent le plus souvent de prétexte aux suppressions d'emplois. Mis en œuvre sous le contrôle des salariés, sans crainte de l'avenir, ils pourraient améliorer la situation de tous.

6/Des emplois, mais pas n'importe lesquels ! Comment en finir avec la précarité ?

La bataille pour le plein emploi et contre les licenciements s'accompagne d'une lutte contre la précarité. L'emploi précaire (CDD, intérim, temps partiel* contraint) constitue une dimension clé de la gestion patronale de la main d'œuvre. Les gouvernements successifs n'ont jamais pris de mesures pour contrer cette politique voire ils l'ont favorisé à coup d'allégements et d'exonérations de charges. Les mesures d'aide à l'emploi (CIE*, contrats jeunes* en entreprise, etc...) ne font que changer la file d'attente des chômeurs et ont un effet d'aubaine pour les employeurs, qui bénéficient au passage des deniers publics et qui de toute façon comptaient embaucher.

Début 2002, plus de 79 % des embauches se font en CDD. Le nombre d'embauches en intérim a augmenté de 160 % en dix ans, celui des CDD de 60 %, contre 2 % pour les CDI. Les fins de contrats (CDD, intérim) représentent six fois plus de chômeurs que les licenciements économiques, reconnus comme tels. Le temps partiel, occupé majoritairement par les femmes, est directement imposé dans deux cas sur trois. Le tiers restant, soi-disant choisi, est la plupart du temps la conséquence de la prise en charge quasi-exclusive des tâches domestiques par les femmes et de l'insuffisance des équipements publics pour la petite enfance. Les femmes sont toujours particulièrement touchées par le chômage, la précarité et la pauvreté. La «tolérance» à l'égard de leur sur-chômage et de leur sous-emploi, est soutenue par l'idée persistante du salaire d'appoint. Le passage à temps plein devrait être possible sur simple demande des salariées. Les CDI à temps partiel ont progressé de 68,9 % entre 1999 et 2002. Sans oublier, les emplois précaires dans le secteur public : en 2002, sur 5 millions d'agents publics, on dénombre 340 000 contractuels, 400 000 CES, 280 000 emplois jeunes.

CDD et intérim sont utilisés de plus en plus massivement pour ajuster au plus près, au jour, les effectifs en fonction de la charge, afin d'avoir le minimum d'effectifs permanent. Les salariés sont traités de la même manière que les stocks : à la doctrine des flux tendus et des stocks zéro fait écho celle de la précarité maximum.

A l'embauche, en début de carrière, l'emploi doit être à plein temps, et rémunéré au minimum au SMIC, pour les emplois non qualifiés. Le SMIC doit être réévalué à 1500€ mensuel. La rémunération sur poste qualifié doit l'être sur la base des conventions collectives.

Celles-ci doivent couvrir de manière équivalente l'ensemble des salariés exerçant une même profession sur un même site, ou dans le cadre d'un même chaîne de production et de distribution.

Tout salarié changeant d'employeur ou d'entreprise dans un même groupe, doit se voir maintenir son salaire et son ancienneté.

Suppression du droit de recours au CDD et à l'intérim, transformation des contrats précaires et d'intérim en contrats CDI

6/ Les luttes contre les licenciements :

Aujourd'hui, la lutte contre les plans de licenciements, les fermetures d'entreprises est une lutte au pied du mur, dont l'issue est le plus souvent la négociation des meilleures indemnités possibles, rarement des reclassements. L'annonce du plan tombe souvent comme un coup de tonnerre, mais est aussi souvent précédé de longs mois d'annonces imprécises, usant la combativité et le moral. Syndicats et salariés se retrouvent le plus souvent seuls.

La riposte consiste souvent à prouver à la Direction, aux médias, à la population que l'entreprise est viable, performante et que rien ne justifie les licenciements ou la fermeture. C'est souvent vrai du point de vue des salariés et de la réalité, mais cela ne l'est pas du point de vue des directions générales et des actionnaires principaux qui ont d'autres critères.

En juin 2001, plusieurs collectifs de salariés (Lu-Danone, Mark & Spencer, AOM/Air Lib) soumis à des fermetures et à des plans de licenciements s'étaient réunis et avaient lancé l'initiative d'une manifestation nationale pour l'interdiction des licenciements. Cette démarche avait le mérite d'inverser la logique habituelle. Au lieu de rester dos au mur, se mobiliser pour imposer un droit nouveau. En 2002 et en 2003, d'autres entreprises (Daewoo,..) ont pris le même chemin. Ces derniers mois, dans la région rouennaise et bordelaise, des syndicats d'entreprises de divers secteurs se sont coordonnés pour mener ensemble la lutte pour l'emploi.

Tous ces mouvements tracent la même logique de lutte et de refus de la fatalité.

Lorsque les salariés sont confrontés à des plans de licenciements, tous les moyens sont bons pour retarder, contrecarrer les décisions et leur mise en application: recours juridiques, experts, utilisations des procédures de délai du Code du Travail (Livre III*). Mais ce temps de répit doit servir surtout à ne pas rester enfermés dans l'entreprise...et dans le juridique. Les avancées dépendent surtout de la capacité à se lier aux entreprises du groupe, de la localité, de se battre pour une réelle mobilisation de tout le mouvement ouvrier pour imposer le droit à l'emploi.

Dans ce chemin d'ouverture, de solidarité, de nombreuses expériences montrent la voie, comme celles des travailleurs d'Aventis se coordonnant avec Médecins sans Frontières pour débattre des productions utiles non réalisées par le trust ; celle des syndicats de la SNCF, organisant concrètement la solidarité avec les salariées d'Arcade soumises à des conditions de travail dégradantes ; celle des collectifs et syndicats de travailleurs précaires, de MacDo ou d'autres entreprises du commerce.

Le défi est de contester le droit du patronat de décider du sort des emplois, de contester un prétendu impératif économique qui n'est souvent que celui du profit.

On assiste à une mise à sac du Code du travail et à une remise en cause de la loi comme socle minimum. Jusqu'à présent, les accords de branche ne peuvent, en général, qu'améliorer la loi, et les accords d'entreprises ne peuvent qu'améliorer les accords de branche. Ce cadre

juridique est totalement remis en cause par Fillon qui applique purement et simplement la « refondation sociale » du MEDEF.

Il faut imposer dans la loi, dans le Code du travail, les droits élémentaires remis en cause jour après jour.

Il faut redonner un cadre juridique qui élargisse les modalités de contrôle et de transparence de la situation des entreprises. Les comptes sociaux des entreprises sont consultables aux greffes ou sur Internet, les représentants des salariés peuvent faire appel à experts comptables, mais cela ne permet pas d'anticiper, de révéler les décisions patronales et les stratégies des entreprises et par conséquent de préparer la lutte. Il faut exiger l'accès aux tableaux de bord dits analytiques pour analyser les résultats par activités, par établissement, à la situation patrimoniale du groupe auquel l'entreprise appartient, imposer des droits réels pour une coordination des salariés des holdings financières, nationales, européennes ou mondiales.

Transparence de tous les revenus des dirigeants, suppression des stocks option.

Allongement du temps des procédures d'information des représentants du personnel.

Au niveau européen, instauration d'un code du travail et d'une fiscalité unique européenne, liée à l'exigence de charte des droits sociaux.

Au vu des milliers de friches industrielles qui témoignent de tant de batailles perdues dont les murs portent la marque du «non aux licenciements», il devient urgent de redéfinir des exigences sociales concrètes, des réponses alternatives, de construire des luttes qui unifient l'ensemble des salariés touchés.

NOS PROPOSITIONS

Elles visent fondamentalement à imposer la garantie de l'emploi comme un droit inscrit dans le Code du Travail. Cela ne pourra passer que par une grande mobilisation prolongée, interprofessionnelle, sociale et politique.

Imposer le droit à l'emploi, l'interdiction des licenciements

Chacun a droit à un emploi. Si à un moment donné, le patronat supprime un emploi, sans pouvoir le remplacer, il doit assurer le revenu du salarié, par le maintien de son salaire, aucun revenu ne pouvant être inférieur au SMIC.

Il faut se souvenir que de 1974 à 1984, la loi reconnaissait qu'un salarié privé d'emploi par un licenciement économique continuait à toucher 90% de son salaire antérieur, et qu'en 1974 CGT et CFDT revendiquait que les allocations chômage ne puissent pas être inférieures au SMIG (l'ancêtre du SMIC).

Si, d'après la Constitution, chacun a le «devoir de travailler» (et «le droit d'obtenir un emploi»), le patronat a le devoir de rémunérer le salarié momentanément privé d'emploi, de même que les systèmes sociaux doivent fournir le même niveau de revenu au salarié malade, invalide et retraité. C'est donc bien la redistribution des richesses produites qui doit permettre à chacun d'avoir un revenu, y compris les jeunes lorsque le patronat les maintient hors du marché du travail.

L'employeur doit perdre la liberté de rompre unilatéralement le contrat de travail.

La suppression d'un ou plusieurs postes dans une entreprise, ne doit être possible qu'après que celle-ci ou le groupe dont elle dépend ait fourni sur place un poste équivalent aux salariés concernés, sans rupture du contrat de travail, le salaire et les acquis devant être maintenus et

l'entreprise étant responsable de l'ensemble des frais de formation ou de mutation géographique du salarié s'il a accepté une mutation. Si, le salarié désire rester sur place, le patronat à l'échelle locale et régionale doit donc lui fournir un poste équivalent. La fermeture d'une unité ou d'une entreprise ne doit plus pouvoir être autorisée si ces conditions ne sont pas remplies. Il faut remettre en cause le système pervers des pré-retraites. Celles-ci sont souvent imposées à grande échelle pour supprimer des emplois, s'appuyant parfois sur l'aspiration des anciens, notamment dans les métiers pénibles, à quitter l'entreprise. Diminuant les ressources jusqu'à la retraite, et amputant le plus souvent le montant des pensions, les pré-retraites doivent être remplacées par le droit à la retraite à taux plein dès 55 ans pour les métiers pénibles.

Le droit à la formation continue doit également être garanti. Nous devons revendiquer de réelles périodes de formation, durant la vie professionnelle, un droit, par exemple, à un an de formation pour dix ans de travail, droit à la seule disposition du salarié, non compris les formations d'adaptation au poste de travail.

Mais ce droit à la formation ne doit plus comme aujourd'hui être dévoyé. Le manque de formation, « l'inadaptation » est souvent invoquée en cas de licenciement, on culpabilise souvent des salariés jetés à la rue à 40 ou 50 ans, après 20 ou 30 ans dans la même entreprise, en exigeant d'eux des formations, seul moyen de trouver un nouvel emploi. Les salariés doivent pouvoir retrouver un emploi avec l'expérience et la qualification qui est la leur, charge aux employeurs, une fois un nouvel emploi obtenu, de donner aux salariés les moyens de s'adapter à son nouvel emploi.

De même, le nouvel accord sur la formation professionnelle, signé à l'automne 2003, accède à une des souhaits les plus chers du patronat : ne plus rémunérer la formation comme du temps de travail, imposer au salarié de le prendre sur ses congés, et que cette période évidemment ne soit pas soumise aux cotisations sociales.

Un fonds de mutualisation patronal :

Le patronat doit financer la gestion de l'emploi de tous les patrons individuels. Un fonds de mutualisation à la charge exclusive des employeurs financerait cette permanence du droit à l'emploi, au-delà des aléas de la vie de telle ou telle entreprise. La responsabilité de cette garantie de l'emploi, de ce statut reconnu par le Code du Travail, incomberait à l'entreprise, puis en cas de défaillance de celle-ci, reviendrait au groupe dont elle dépend, ou de la branche (fonds professionnel), ou enfin du patronat collectif (fonds interprofessionnel). Le salarié ne saurait être victime des transferts de capitaux résultant du jeu de la concurrence sur lequel il n'a aucune responsabilité.

Ce type de fonds existe déjà pour le paiement des salaires des salariés licenciés par une entreprise en faillite (le gouvernement en a d'ailleurs scandaleusement récemment réduit le montant), ou pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ce fonds de mutualisation, alimenté par des cotisations patronales, donc par une partie de la masse salariale, devrait évidemment être géré directement par les salariés et leurs représentants élus, comme devrait l'être l'ensemble des caisses sociales

Imposer au patronat le maintien des postes de travail, le maintien des salariés dans leurs emplois, est le levier concret pour mettre hors-la-loi les licenciements.

Ces propositions partent d'une remise en cause du droit de licenciement et non de son aménagement comme le préconisent certaines confédérations syndicales. Nous ne devons plus accepter comme une fatalité les fermetures d'unités ou d'entreprises, les

délocalisations. Chaque salarié a le droit de garder son emploi, dans son collectif de travail, dans son lieu de vie. La production des biens doit s'adapter à ceux qui les réalisent et non l'inverse. Les reconversions de production, les innovations technologiques qui impliquent formation et évolutions des postes de travail doivent se faire sur place avec les salariés concernés, sans interruption du contrat de travail.

Sécurité sociale et professionnelle: attention aux entourloupes

Depuis deux ans environ, la perspective de répondre aux problèmes des licenciements et de la précarité par de nouveaux droits des salariés a été mise en avant par plusieurs syndicats (CGT, CFDT, Union syndicale Solidaires), par des associations comme Copernic et ATTAC. "Sécurité sociale et professionnelle", « Statut du travailleur salarié », les mêmes mots peuvent cacher des orientations très différentes. Certains ont même opposé ces propositions à l'exigence de l'interdiction des licenciements mis en avant par les mobilisations sociales. Ces termes ont même été repris par des leaders sociaux-libéraux aussi peu à gauche que Dominique Strauss-Kahn et Laurent Fabius.

Cela peut fort bien servir à enrober l'objectif d'un filet de sécurité minimal accordé en échange d'une liberté encore plus grande d'embaucher et de débaucher, liberté que réclame le patronat soutenu par de nombreux organismes et instituts, à commencer par l'OCDE, qui se plaint des trop grandes "rigidités" du marché du travail en France. C'est le chemin que prend la CFDT.

Les propositions de la CGT, si elles mentionnent souvent la nécessité que le patronat assume la charge financière du maintien des salaires (avec création d'une nouvelle cotisation patronale), ne centrent pas leurs exigences sur le refus du droit patronal de licencier. Et la confédération s'était opposée en 2001 à la mise en avant du mot d'ordre d'interdiction des licenciements, qu'elle jugeait irréaliste.

Lever le flou exige de répondre clairement à quelques questions simples : s'agit-il d'accepter les licenciements et de proposer une protection a posteriori, après que le salarié ait quitté l'entreprise et perdu son emploi ? Ou s'agit-il d'imposer le maintien des emplois et du contrat de travail ?

S'agit-il d'imposer aux patrons la charge financière exclusive du maintien des emplois par une nouvelle cotisation ou une indemnisation peau de chagrin qui ressemblerait fort aux ASSEDIC et au RMA ?

**Le droit à l'emploi est un droit absolu et tout licenciement est illégitime.
Nous devons nous mobiliser pour :**

-supprimer les aides publiques et les exonérations au profit du patronat, exiger le remboursement de celles déjà versées, à commencer par les entreprises qui font des bénéfices.

-une entreprise qui procède à des licenciements ne doit plus pouvoir verser des dividendes à ses actionnaires.

- les stock-options, les «parachutes » en or, doivent être mis hors-la-loi et il faut imposer la restitution aux salariés licenciés des dividendes versés aux actionnaires.

-A l'embauche, en début de carrière, l'emploi doit être à plein temps en CDI, et rémunéré au minimum au SMIC, pour les emplois non qualifiés. Le SMIC doit être réévalué à 1500€ mensuel. La rémunération sur poste qualifié doit l'être sur la base des conventions collectives.

Celles-ci doivent couvrir de manière équivalente l'ensemble des salariés exerçant une même profession sur un même site, ou dans le cadre d'un même chaîne de production et de distribution.

Tout salarié changeant d'employeur ou d'entreprise dans un même groupe, doit se voir maintenir son salaire et son ancienneté.

-suppression du droit de recours au CDD et à l'intérim, au temps partiel imposé, transformation des contrats précaires et d'intérim en contrats CDI,

-Suppression des contrats « aidés » atypiques, CES, contrats d'adaptation, de qualification,...

-un revenu garanti pour les jeunes avant un premier emploi

-nullité des licenciements individuels et réintégration systématique des salariés.

-interdiction des systèmes de pré-retraites imposées, reconnaissance de la pénibilité et droit à une retraite à taux plein à 60 ans et dès 55 ans pour les métiers pénibles.

-gel des avoirs des multinationales qui licencient

-extension des droits des représentants des salariés au niveau d'une entreprise et des groupes (droit de veto, transparence de tous les comptes sociaux et du patrimoine des entreprises).

-transparence de tous les revenus des dirigeants, suppression des stocks option.

-allongement des temps de procédures d'information des représentants du personnel.

-au niveau européen, nécessité d'un code du travail et d'une fiscalité unique européenne, lié à l'exigence d'une charte des droits sociaux.

-interdiction des licenciements collectifs et individuels, inscrite dans le Code du Travail, avec l'obligation faite à l'employeur, au groupe, au patronat de la branche de continuer l'activité avec les mêmes salariés, le respect des accords antérieurs, la reconnaissance des qualifications et de l'ancienneté.

-la création d'un fonds de mutualisation, à la charge exclusive des employeurs, alimenté par des cotisations patronales et géré par des élus des travailleurs finançant cette permanence du droit à l'emploi, au-delà des aléas de la vie de telle ou telle entreprise.

-une garantie de l'emploi inscrite dans le Code du Travail assurant au salarié durant sa vie professionnelle le maintien du contrat de travail et du salaire, l'ancienneté et la progression de carrière

-Aller vers les 30h avec une création massive d'emplois en relation avec la satisfaction des besoins sociaux fondamentaux, pendant principal avec la garantie de l'emploi d'un autre partage des richesses.

Les luttes doivent se mener au bon niveau et lier les forces des salariés concernés avec les autres mouvements sociaux. Face aux multinationales, il est nécessaire que salariés et mouvement altermondialiste conjuguent leurs forces et leurs réseaux pour taper à la hauteur où se prennent les décisions. Face à l'Europe libérale, les forces sociales doivent imposer une Europe sociale, avec des droits sociaux élevés. La multiplication des statuts des salariés notamment par l'accroissement de la sous-traitance, implique de retrouver la voix de la

réunification des revendications et des luttes, face aux entreprises donneurs d'ordre, responsables des licenciements en chaîne.

Contre la marchandisation du travail, une autre politique est possible..

ANNEXE

Quatre évolutions majeures ont bouleversé au cours des 20 dernières années le champ de l'emploi et de l'organisation du travail.

L'extension des groupes d'entreprises

Les seules sociétés cotées à la Bourse de Paris sont au nombre de 650 et à elles seules elles contrôlent 7.000 filiales.

Les groupes, cotés ou pas, emploient environ 50% des salariés des entreprises dites concurrentielles, et pour 30% de ces salariés, l'entreprise « tête de groupe » est étrangère.

La structure en groupe ne concerne plus seulement la grande entreprise. Les PME, elles-mêmes, sont de plus en plus intégrées à des groupes de toutes tailles. En 1998, on comptait déjà 6.000 microgroupes (1 PME sur 8) et plus de 11.000 autres rassemblant plus de 500 salariés, soit au total 24% des PME.

Le nombre d'entreprises contrôlées est donc une donnée majeure et structurante. D'autant que s'ajoutent à cela les dépendances de fait, par le truchement des sous-traitances.

La baisse de l'emploi industriel

Avec pour base 100 en 1970, l'emploi par secteur est passé en 2001 à 75 dans l'industrie (72 dans les grandes entreprises industrielles), à 155 dans le commerce, à 254 dans les services. Cette évolution est évidemment essentielle. Mais elle doit être lue avec circonspection, dans la mesure où l'explosion des externalisations et des sous-traitances a fait passer pas mal d'emplois d'un classement « industriel » à un classement « service » (nettoyage, gardiennage par exemple). Une partie importante des services restant en réalité liée à l'industrie.

L'évolution de la taille des établissements

La concentration financière s'est accompagnée d'une déconcentration de la production. Moins de grands établissements concentrant un grand nombre d'activités et plus d'établissements de moins de 500, voire moins de 200 salariés. En 2001, environ 28% des salariés de l'industrie étaient dans des établissements de plus de 500. 58% l'étaient dans des entreprises de moins de 50.

Mais là encore, l'observation doit être affinée : l'automobile reste à 90% une activité de grands établissements même si ceux-ci se sont fortement réduits ; certains services comme les transports et le commerce ont, par le jeu des concentrations, augmenté la part des grandes structures ; par contre les industries de biens intermédiaires ont vu fondre le nombre de sites de plus de 500 salariés. En 2001, les grands établissements étaient à 42% sur des activités de services contre 37% sur des activités industrielles.

Les changements dans la structure de qualification

Dans le même temps, la distribution des qualifications s'est profondément modifiée. En quinze ans les techniciens et cadres sont devenus majoritaires dans la métallurgie de l'Ile-de-France. A l'inverse, les activités de services ont gonflé leurs effectifs ouvriers et employés.