

1er avril 2016

Proposition de la commission économique du PCF pour une loi de sécurisation de l'emploi et de la formation

Dans le projet présenté ici nous avons rassemblé et mis en cohérence de nombreuses propositions progressistes et radicales alternatives.

L'ambition, c'est l'éradication progressive du chômage en promouvant l'emploi et la formation de chacun dans un véritable système de sécurité mobile d'emploi ou de formation.

Il s'agirait, avec ce projet, d'éradiquer progressivement le chômage et la précarité comme naguère on a pu éradiquer l'insécurité engendrée par les difficultés dues à la maladie ou à la vieillesse, grâce à la mutualisation des financements. Avec ce système on favoriserait une mobilité choisie et ascensionnelle, dans la sécurité des revenus et des droits de chacun. Chaque travailleur pourrait alterner, de sa sortie de formation initiale jusqu'à sa retraite, emplois stables et correctement rémunérés et formations permettant d'accéder à de nouveaux emplois, avec la garantie d'une continuité de revenus et de droits élevés. Cela constituerait une tout autre régulation économique.

Ce faisant, un volant permanent de salariés serait en formation se substituant progressivement ainsi au volant de chômeurs actuel jusqu'à éradiquer le chômage, tandis que mobilité, cohésion sociale, emploi et productivité pourraient progresser ensemble. On poursuivrait ainsi le mouvement amorcé dans le code du travail et contrecarré ensuite : non seulement protection des salariés mais aussi promotion et droit à la promotion par la formation et sa reconnaissance.

On sécuriserait aussi les emplois en s'opposant efficacement à toutes les formes de précarité et de dumping social par la conversion des contrats à durée déterminée et intérimaires en emplois stables et en luttant contre les licenciements et les externalisations (sous-traitances abusives, délocalisations, ubérisation).

Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois grâce à un nouveau type de croissance sont possibles à

condition de s'en donner les moyens financiers, de s'attaquer à la dictature des marchés financiers avec la création d'un nouveau type de crédit pour les entreprises, d'un pôle financier public, de fonds régionaux pour l'emploi et de nouvelles règles de calcul des cotisations sociales. Il ne suffit pas en effet de répartir autrement les richesses créées mais il est indispensable d'orienter autrement l'utilisation de l'argent pour qu'il serve au développement créateur d'emploi.

Ces grands objectifs sociaux, la création de millions d'emplois sont possibles à condition, aussi, de mettre en cause les pleins pouvoirs des dirigeants d'entreprise, de démocratiser les entreprises en dotant les salariés et leurs comités d'entreprise de réels pouvoirs de décision dans les gestions et en prenant en compte les intérêts des populations dans les territoires. Cela exige aussi d'instaurer de nouveaux pouvoirs de décision sur l'argent et son utilisation par les entreprises.

Ces principes, ces objectifs et ces dispositifs institutionnels sont concrétisés sous forme de proposition de loi dans le document ci-joint.

Les propositions sont regroupées en sept chapitres :

- 1.- Sécurisation du contrat de travail
- 2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. Emplois réservés à certaines catégories.
- 3.- Lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation)
- 4.- Durée et organisation du temps de travail, retraites
- 5.- Formation, qualifications et salaires
- 6.- Incitations financières.
- 6.- Pouvoirs dans les entreprises et dans les territoires

Les principales dispositions figurant dans la proposition

1.- Sécurisation du contrat de travail

- Le contrat de travail doit dans son principe être un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et revêtir la forme écrite.

2.- Conventions individuelles de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus. Emplois réservés à certaines catégories

- Il est proposé que chaque personne ayant terminé sa formation, ou à tout moment de sa carrière professionnelle, puisse solliciter son immatriculation auprès du service public de l'emploi sans avoir à s'inscrire périodiquement comme chômeur. Cette affiliation s'accompagnerait de l'ouverture d'un compte personnel d'activité permettant de connaître et d'utiliser ses droits sociaux personnels.
- Chaque personne pourrait aussi demander de conclure avec le service public « une **convention de sécurisation de l'emploi, de la formation et des revenus** ». Cette convention garantirait des revenus maintenus au niveau du salaire antérieur en cas de formation et des revenus de remplacement fortement relevés pendant les périodes d'attente d'une activité. Avec un minimum pour ceux n'ayant jamais travaillé.
- Il est proposé de **réserver une partie des embauches aux jeunes et aux habitants des Zones Urbaines Sensibles** afin de contribuer à combattre les discriminations dont ils sont victimes.

3.- Lutte contre la précarisation des emplois : licenciements, CDD, intérim, externalisations abusives (sous-traitance et ubérisation)

- Nous proposons d'abord **une nouvelle définition du licenciement économique** qui en fasse vraiment le recours ultime. Puis, que dans ce cas, le reclassement constitue une véritable obligation. Il s'agirait de faire en sorte, en se saisissant notamment d'outils tels que la GPEC, que toute restructuration d'entreprise soit anticipée et maîtrisée grâce à l'intervention des salariés dans les gestions, pour l'efficacité sociale au lieu de la rentabilité financière, en jouant sur la diminution des coûts du capital qui pèsent sur l'entreprise tels que dividendes, intérêts, prix de transfert, amortissements accélérés, loyers, royalties...

- **Des pouvoirs nouveaux pour les CE** s'appliqueraient aux projets de licenciement avec un pouvoir de suspension lorsque le chef d'entreprise refuse de prendre en compte les contre-propositions. Jusqu'à la médiation d'une institution représentative locale composée d'élus, de syndicats et d'organisations patronales locaux et des incitations financières. En particulier, cette proposition de loi instaure **un « droit de tirage » de l'entreprise, à l'initiative des salariés, sur des crédits bancaires** dès lors que ceux-ci sont reconnus nécessaires pour financer des projets porteurs d'un développement de l'emploi et de la formation.
- En cas de licenciement abusif, la véritable réparation consisterait en la réintégration dans l'entreprise. Nous suggérons donc la possibilité pour les victimes de licenciements opérés sans cause réelle et sérieuse, ou en méconnaissance des obligations légales, de demander et d'obtenir sous astreinte la réintégration dans l'entreprise.
- Doit aussi être abrogé le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail imaginé en 2008.
- Enfin la complexité des questions relatives aux licenciements économiques justifierait la création de **chambres spécialisées auprès de chaque section des conseils des prud'hommes.**
- Nous proposons **un encadrement des contrats de travail à durée déterminée et intérimaires** de telle sorte que ceux-ci cessent d'être utilisés comme mode de gestion permanent de l'entreprise, que les salariés ne soient plus la variable d'ajustement qu'ils sont actuellement. A cette fin, on limiterait les cas de recours et surtout on limiterait à 5 % de l'effectif de chaque établissement le nombre de contrats à durée déterminée et d'intérim conclus sous le motif de surcroît temporaire d'activité. On limiterait les renouvellements à un seul et la durée totale du contrat à 12 mois. Le recours à ces formes d'emploi précaire serait conditionné à une consultation et à un avis conforme annuel du comité d'entreprise portant sur les modalités d'utilisation.
- En ce qui concerne la **fonction publique** : dans le cadre de l'objectif de développement de l'ensemble des services publics et pour ce qui concerne les trois versants de la fonction publique, il est proposé d'ouvrir des emplois répondant aux nouveaux besoins, de favoriser le

recrutement de fonctionnaires par abondement des dispositifs de recrutement existants et par **un plan de titularisation pour les contractuels**. La mesure permettra de limiter l'emploi des contractuels sur les seuls besoins temporaires et ainsi de revenir au droit commun de la fonction publique qui consiste à recruter, sur tous les emplois permanents, des fonctionnaires. Il sera créé une mission permanente de contrôle de la précarité au sein des Conseils supérieurs et des Comités techniques de tous niveaux par modification des décrets des organismes mentionnés.

- Face à l'« ubérisation » et à l'explosion des abus de la sous-traitance qui créent des « travailleurs sans droits », nous proposons **une présomption de salariat reposant à la fois, ou alternativement, sur la subordination juridique et la dépendance économique**. La loi limiterait la sous-traitance à deux degrés et son usage serait soumis à l'avis conforme du comité d'entreprise qui a toute compétence pour apprécier les besoins et possibilités de l'entreprise. Enfin l'administration se verrait conférer un pouvoir de suspension de la prestation en cas de non-respect des obligations légales et conventionnelles.

4.- Durée et organisation du temps de travail, retraites

Nous fixons l'objectif d'une durée de travail hebdomadaire de 32 heures sans réduction des salaires. Mais comme nous partons en réalité de plus de 39 heures nous devons progresser par étapes. Avec quatre mesures urgentes :

- **Réintroduire dans le temps de travail tous les moments nécessaires à la production** comme les pauses de courte durée, d'habillage et de déplacement professionnel.
- **Abroger le forfait-jours des ingénieurs et cadres**. Cette invention, qui a détourné les aspirations à une meilleure conciliation entre le travail et les activités hors travail, a maintenu ces salariés dans des durées de travail très élevées et gelé des centaines de milliers d'emplois de toutes catégories.
- **Limiter les heures supplémentaires aux circonstances exceptionnelles** en abaissant le contingent annuel à 94 heures par an, en augmentant le taux de majoration du salaire.

- Mettre en place **dans toutes les entreprises des moyens de contrôle des horaires automatisés** y compris du travail accompli sur support numérique en dehors des locaux de l'entreprise sachant qu'un employeur, sauf urgence justifiée, ne serait plus autorisé à contacter un salarié en dehors de ses horaires de travail.
- D'autre part nous souhaitons revenir sur des dispositions légales qui ont fortement dégradé les conditions de travail, d'emploi, de vie personnelle et de famille. Cela concerne l'amplitude maximum de la journée de travail limitée à 2 heures en plus de la journée de travail effective et la durée hebdomadaire limitée à 43 heures, l'annualisation qui doit comporter, pour ne pas perturber anormalement la vie de famille, un calendrier précis et non un simple programme indicatif, la réduction du temps de travail sous forme de jours qui doit cesser d'être un outil de flexibilité aux mains des employeurs pour devenir un libre choix par les salariés qui seuls pourraient en prendre l'initiative et selon un calendrier précis, le travail à temps partiel doit être mis en œuvre uniquement pour répondre à un véritable libre choix des salariés.
- Enfin, nous proposons le **retour à 60 ans de l'âge de la retraite**. C'est la question de la durée du travail à l'échelle d'une vie ; sa solution suppose un accroissement de la part des richesses consacrées à son financement, sachant que cette mesure libérerait immédiatement des centaines de milliers d'emplois.

5.- Formation, qualifications et salaires

- Pour accroître le nombre de salariés de chaque entreprise pouvant partir en formation chaque année il faudrait doubler, **porter à 5 % de l'effectif le nombre de salariés pouvant bénéficier en même temps d'un congé individuel de formation**. Les stages de formation pourraient atteindre une durée de deux ans.
- La part minimum des financements par les entreprises serait également doublée pour atteindre 2,5% de la masse salariale.(article 10-I, alinéa 1).
- Une plus grande mutualisation des moyens permettrait d'accorder la **priorité d'accès aux actions de formation aux personnes privées de toute qualification**. Pour que les formations soient réellement choisies et ne soient plus

seulement celles décidées par les chefs d'entreprise, le comité d'entreprise devrait participer, au delà de la simple consultation, à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise qui ne pourrait être mis en application qu'après son avis conforme.

- Pour assurer la reconnaissance des qualifications, nous proposons de fixer **des salaires minima par grands niveaux de qualification**.

6.- Une utilisation de l'argent destinée à l'éradication du chômage

Pour créer et sécuriser des emplois, développer la formation et la recherche, il faut des avances de fonds : nous voulons une mobilisation générale pour que les banques répondent à leur responsabilité sociale en apportant ces financements.

- **Un pôle financier public** mettant en réseau les institutions publiques existantes et de nouvelles banques nationalisées contribuerait à impulser des orientations nouvelles dans tout le secteur bancaire et financier.
- Dans le même but, nous proposons la constitution d'un **Fonds National et de Fonds Régionaux pour l'Emploi et la Formation** qui prendraient en charge tout ou partie des intérêts des crédits bancaires destinés à des investissements industriels, de recherche et autres, avec des taux d'autant plus abaissés, jusqu'à des taux zéro, voire négatifs, que seraient programmés des créations d'emplois stables et des formations.
- Au-delà, une autre orientation de la **Banque Centrale Européenne** serait le plus décisif pour le refinancement sélectif de ces crédits. En outre, la BCE financerait directement un fonds de développement social, solidaire et écologique européen pour le développement des services publics.
- **Des prélèvements fiscaux et sociaux modulés**, relevés pour pénaliser les profits et l'accumulation financière, la baisse des salaires, les suppressions et précarisation des emplois. Concernant les cotisations de sécurité sociale il s'agirait d'inventer un dispositif qui établisse une modulation fondée sur la part des salaires dans la valeur ajoutée totale de chaque entreprise relativement au même ratio dans sa branche d'activité. Ainsi plus l'entreprise aurait d'emplois, plus elle paierait de bons salaires et moins elle paierait de cotisations.

7.- Pouvoirs dans les entreprises et dans les territoires

- Nous proposons que les comités d'entreprise soient dotés d'un **pouvoir de contre-proposition effectif**, les directions d'entreprise seraient tenus d'examiner vraiment les propositions des représentants des salariés et de les prendre en considération après débats. Dans le cas contraire les comités d'entreprise disposeraient alors d'un droit de suspension contraignant le chef d'entreprise à revoir ses projets.
- Les désaccords entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise seraient examinés par **des commissions régionales pour l'emploi et la formation** composées d'élus de la Région, de représentants des organisations syndicales de salariés et d'organisations patronales locales.
- **Chaque année se tiendrait dans chaque Région une Conférence** ouverte à tous les acteurs de la vie économique et sociale de la région. Il y serait traité de toutes les questions concernant l'emploi et la formation, des politiques publiques aux besoins de financement en passant par les choix de gestion des entreprises.
- **Une conférence nationale de sécurisation de l'emploi et de la formation annuelle** examinerait les évaluations des politiques menées dans les régions ainsi que les propositions des conférences régionales en vue d'améliorer les politiques publiques et de réduire les inégalités entre les régions pour l'accès à l'emploi et à la formation.
- En ce qui concerne les conventions collectives et accords d'entreprises, nous voulons **que les conventions et accords de branche et les accords d'entreprise soient soumis au principe de l'accord majoritaire**. C'est à dire des accords signés par des organisations syndicales représentant la majorité des électeurs aux élections.
- Il faut enfin en **revenir au principe de faveur dans une hiérarchie des normes**. De l'accord d'établissement à la loi en passant par l'accord d'entreprise, de groupe, de branche et interprofessionnel, aucun ne devrait comporter de clauses moins favorables aux salariés que les accords, lois et règlements de niveaux supérieurs.