

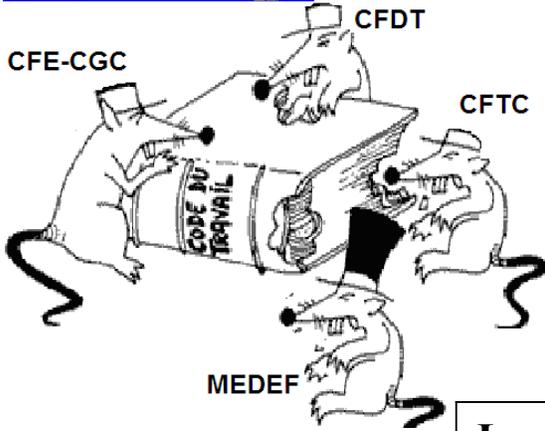


Les VRAIES NEWS d'IBM, en direct du front de l'emploi.

Par La CGT IBM La Gaude / Sophia

qui dit la vérité et rien que la vérité, surtout celle qui dérange.

Janvier 2013



L'accord national sur l'emploi, signé par les représentants du patronat d'un côté, de l'autre par la CFDT, de la CFTC et de la CFE-CGC, fait la part belle au MEDEF en soumettant dorénavant le salarié à des modifications de son contrat de travail. S'il refuse il est licencié. Il s'agit d'un recul de nos conditions de travail sans équivalent en 40 ans d'évolutions législatives. Le MEDEF et la direction d'IBM en rêvaient; Hollande l'a fait faire par ses partenaires sociaux (CFDT, CGC, CFTC). Bienvenue dans une nouvelle ère de sociale démocratie.

Les 4 points à retenir de cet accord antisocial

1- Mobilité interne : une nouvelle arme pour licencier

Les entreprises peuvent mettre en place une organisation qui contraigne, en cas de besoin, les salariés à changer de poste ou de lieu de travail (à salaire ou classification maintenus). Celui qui refuse cette nouvelle affectation est licencié "pour motif personnel" ; il a droit à des "mesures de reclassement" mais les obligations pesant sur l'employeur sont moins fortes que celles liées à un licenciement économique.



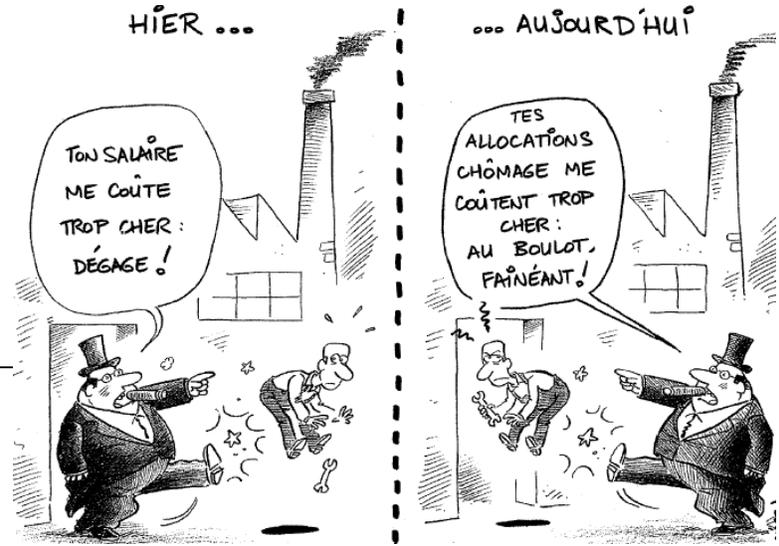
2- Licenciements : plans sociaux facilités

Les règles de contestation des licenciements économiques collectifs sont bouleversées. Le but est de limiter le contrôle des tribunaux, qui débouche sur l'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, plan social) et sur le versement de dommages et intérêts aux salariés. Désormais, la procédure et le contenu du PSE feront l'objet soit d'un accord majoritaire avec les syndicats, soit d'une procédure d'homologation par l'administration dans les 21 jours, avec des délais de contestation maximum préétablis. Des recours devant le juge sont possibles, contre la procédure elle-même ou contre la teneur du PSE. Le salarié peut également saisir la justice si le motif du plan social ne lui paraît pas valable – mais dans des délais plus courts qu'avant. Pour fixer l'ordre dans lequel les salariés sont licenciés, le chef d'entreprise aura la possibilité de "privilégier la compétence professionnelle".



3-Baisser le salaire pour maintenir l'emploi :

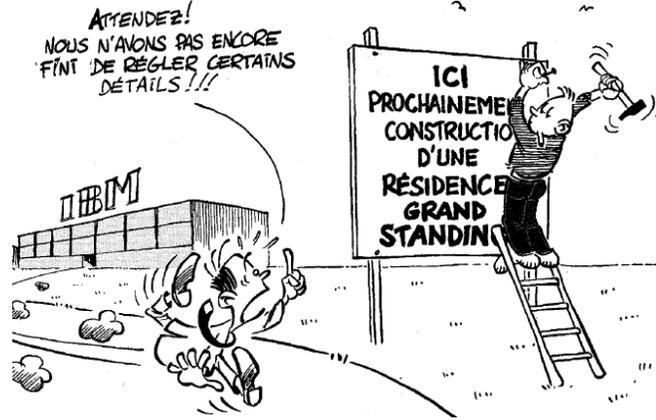
Il s'agit de permettre aux entreprises confrontées "à de graves difficultés conjoncturelles" de baisser les rémunérations et/ou le temps de travail ; en contrepartie, elles s'engagent à ne pas licencier. L'accord, qui nécessite le feu vert du ou des syndicat(s) représentant au moins 50 % du personnel, est conclu pour une durée maximale de deux ans. Les salariés qui refusent de se plier à ces nouvelles conditions de travail sont licenciés. L'employeur doit leur proposer "des mesures d'accompagnement" mais il n'est pas soumis aux obligations liées à un licenciement économique collectif (offre de reclassement, etc.). En contrepartie de l'engagement de ne pas licencier, une entreprise en difficulté peut conclure un accord majoritaire avec des représentants syndicaux pour "ajuster" temps de travail et rémunérations, sans passer par un plan social, si elle licencie au moins 10 salariés refusant ces changements.



4- Fermeture de sites rentables :

Le texte énonce qu'il (notez bien la sémantique) *convient d'envisager* la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture d'un site... mais aucune obligation n'est inscrite.

ATTENDEZ!
 NOUS N'AVONS PAS ENCORE
 FINI DE RÉGLER CERTAINS
 DÉTAILS!!!



En résumé :

- baisser salaires et/ou temps de travail en cas de difficulté
- faciliter et "déjudiciariser" les licenciements
- restructurer sans plan social via une mobilité obligatoire.

Conséquence : Aliéner les salariés à leur «*emploi*».

Alors que la mobilité était une des raisons de la vague de suicides à France Telecom (qui a d'ailleurs fini par l'abandonner sous la contrainte), des collègues de la propriété intellectuelle se sont déjà fait muter dans un autre poste sans formation d'adaptation, avant même l'Accord antisocial. La CGT parie donc que des salariés de départements, déclarés non rentables par la direction d'IBM, verront bientôt leur salaire baisser.

Mais le MEDEF et ses nouveaux alliés syndicaux ne s'arrêteront pas là. Le MEDEF **revendique désormais** :

- l'**immunité judiciaire pour les entreprises** !
- de museler les représentants du personnel en leur imposant la confidentialité sur toutes informations (surtout au CE) qu'ils sont pourtant en droit de recevoir de part leurs prérogatives.
- de subordonner le maintien d'un CDI à la réalisation d'un projet, transformant ainsi le CDI en CDD
- de se prémunir de toute contestation quand à la validité ou la



justification des décisions.

Communiqué du SYNDICAT des AVOCATS de FRANCE (SAF), Paris 9 Janvier 2013

Ce n'est pas de sécurisation de l'emploi dont il est question à chaque ligne du projet d'accord national interprofessionnel élaboré par le MEDEF. La sécurisation n'y est conçue qu'au profit des entreprises, pour se prémunir de toute obligation de transparence et de justification, et se constituer une véritable immunité judiciaire. Il ne s'agit là que d'une brève synthèse des réformes réclamées par le MEDEF pour aboutir à une destruction majeure du droit des salariés au respect de leur contrat de travail et de leur droit à l'emploi, quitte à bafouer ouvertement les principes fondamentaux de la réparation intégrale des préjudices et de l'obligation de motivation des licenciements... Rien n'arrête le MEDEF dans ses prétentions à remettre en cause 40 ans d'évolutions législatives et surtout jurisprudentielles, résultat de combats judiciaires auxquels les avocats du SAF ont largement contribué, en s'assurant qu'à l'avenir les Juges seront bien empêchés de venir rétablir les droits des salariés.

En guise de contreparties, le MEDEF ne propose aux syndicats que des mesures qui ont en réalité l'objectif de créer un véritable statut de la précarité, pour mieux développer ce marché du travail précaire qui désespère tant les salariés. La véritable sécurité pour le salarié, c'est celle de conserver son emploi, ou d'en retrouver un, pérenne et digne, dans des délais très brefs, et non celle consistant à obtenir des droits sociaux maintenus en cas de perte d'emploi en contre partie de la possibilité de perdre plus facilement celui-ci. Il paraît illusoire d'obtenir des droits nouveaux potentiels pour les salariés les plus précaires si cela se fait en contre partie d'une **précarisation générale de l'ensemble des salariés**.

Le MEDEF préconise désormais l'homologation des PSE par l'administration du travail, pour mieux mépriser les intérêts des salariés et le rôle des représentants du personnel, ce qui ne peut qu'alarmer lorsque l'on sait le peu de moyens dont dispose l'administration du travail. C'est dire s'il est temps de s'indigner et de résister. Les avocats du SAF ne peuvent que dénoncer avec force les desseins d'un patronat qui se revendique tout-puissant et seul Juge dans son Etat. De telles perspectives de réforme doivent être très



fermement bannies. Les entreprises sont des sujets de droit qui ne peuvent prétendre échapper à la démocratie du contrôle judiciaire et à l'exigence de la transparence.