

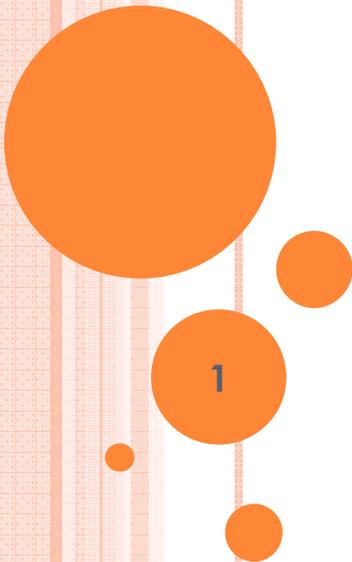


CHIMIE ÉNERGIE

LOI SECURISATION DE L'EMPLOI

JOURNEE D'INFORMATION
SYNDICAT CHIMIE ENERGIE HAUTE NORMANDIE

14 JANVIER 2014



LES OBJECTIFS DE CETTE JOURNÉE

- Réaliser une appropriation collective de la Loi Sécurisation de l'Emploi :
 - Les principaux dispositifs de sécurisation des parcours professionnels
 - Les nouvelles règles de PSE
 - Les dispositifs de maintien dans l'emploi
- Echanger sur les problématiques et difficultés rencontrées par les équipes syndicales

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

- Repères :
 - Le **11 janvier 2013**, signature de l'ANI Sécurisation de l'Emploi
 - La loi n°2013-504 du **14 juin 2013** est publiée au JO
- Une loi tentaculaire et révolutionnaire :
 - Pas moins de 24 articles de loi abordant plus d'une vingtaine de dispositifs
 - La négociation collective au cœur des relations sociales
 - La nécessité de passer d'une logique de réaction à de l'anticipation
 - Une loi qui interroge l'action syndicale :
 - dans l'entreprise et hors entreprise
 - quelle que soit la taille de l'entreprise

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

10 thématiques retenues dans la LSE :

1. La complémentaire santé pour tous et portabilité
2. La régulation des contrats courts et travail temporaire
3. L'encadrement du temps partiel
4. Une meilleure représentation des salariés
5. La Sécurisation des parcours : les nouveaux droits
6. La Sécurisation des parcours : les améliorations
7. La mobilité interne
8. Les actions en justice et conciliations
9. La modification des procédures de PSE
10. Le maintien dans l'emploi dans les entreprises en difficultés économiques

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

1. La complémentaire santé pour tous et la portabilité :

Ouverture de négociations dans les branches ne disposant pas d'un tel dispositif **avant le 1^{er} juin 2013.**

A défaut d'accord, **négociations d'entreprise à partir du 1^{er} juillet 2014**

Dans tous les cas, les entreprises devront appliquer le minimum prévu à l'ANI au 1^{er} janvier 2016, sans pouvoir y déroger.

Toutes les branches de la FCE sont concernées hormis la pharmacie, les IEG et le secteur cartonnage (Papier Carton) qui ont déjà un accord

La FCE CFDT revendique des régimes garantissant une véritable mutualisation avec la recommandation d'un ou plusieurs organisme(s)

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

1. La complémentaire santé pour tous et la portabilité :

La loi améliore la portabilité et l'augmente de 9 à 12 mois maximum en :

- Élargissant son champ d'application
- Augmentant la durée de maintien des garanties au 1^{er} juin 2014 pour le risque santé et au 1^{er} juin 2015 pour le risque prévoyance
- Prévoyant que le maintien des garanties se fasse à titre gratuit (plutôt qu'en cofinancement employeur/salarié)

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

2. La régulation des contrats courts et du travail temporaire

| Taux de cotisation | Durée des contrats |
|--------------------|--------------------|
| 7% | < 1 mois |
| 5,5% | Entre 1 et 3 mois |
| 4,5% | Les CDD d'usage |

La taxation des CDD prévue par l'ANI est mise en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2013.

Le 10 juillet 2013 la CFDT a signé un accord définissant un **nouveau cadre social plus protecteur pour les salariés du travail temporaire**

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

3. L'encadrement du temps partiel

La loi instaure une durée minimale de 24h par semaine pour les salariés à temps partiel :

- Applicable au plus tard au 31 décembre
- Possibles négociations dans les branches professionnelles
- Dérogations limitées et conditionnées (l'emploi à temps partiel doit permettre de cumuler un autre emploi)

Majoration des heures complémentaires de 10% à 25%

Les avenants complément d'heures sont désormais cadrés avec une dure limitée

CHIFFRES CLÉS

HEURES COMPLÉMENTAIRES
POUR LES SALARIÉS
À TEMPS PARTIEL

10
à **25%**

D'Augmentation de rémunération
dès la première heure.

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

4. Les évolutions de la représentation des salariés avec :

- La mise en place d'une **Base de Données Unique (BDU)** JO 31/12/2013
- **2 nouveaux cas de consultation du CE** : orientations stratégiques de l'entreprise et CICE
- Un **nouveau droit à l'expertise** pour accompagner la consultation sur les orientations stratégiques
- De **nouvelles modalités de consultation du CE** et délais pour les avis
- Possibilité de créer une **instance de coordination des CHSCT**
- Participation d'**un ou deux représentants des salariés** (selon le nombre d'administrateurs) à l'organe de l'entreprise qui définit la stratégie de l'entreprise (souvent le **conseil d'administration**)

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

5. SPP : les nouveaux droits

Formation : Création du Compte Personnel de formation

- droit attaché au salarié
- 20 heures par an, limité à 120 heures
- universel
- Individuel
- Transférable

Conseil en évolution professionnelle

Conseil hors entreprise visant l'évolution et la sécurisation professionnelle, dédié aux salariés des TPE/PME afin d'améliorer leur qualification

Droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

- conditions dans lesquelles les salariés **peuvent** quitter l'entreprise avec un droit de retour
- s'applique aux entreprises de plus 300 salariés, salariés de plus de 2 ans d'ancienneté

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

6. SPP : l'amélioration des droits existants

Logement

- 100 millions d'€ seront affectés au financement de résidences collectives temporaires (pour les CDD, alternance, intérim, apprentissage)
- 200 millions d'€ pour le financement d'une offre de logements meublés en colocation situés au cœur des villes
- 100 à 150 millions à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la Garanties des Risques locatifs (GRL).
- 120 millions seront dédiés **aux aides financières**

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

6. SPP : l'amélioration des droits existants

Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Actuellement, le salarié âgé de moins de 30 ans doit justifier :

- de 24 mois consécutifs d'ancienneté durant les 5 dernières années
- dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Désormais, l'accès au CIF-CDD est accessible dès lors que le salarié aura travaillé au moins 4 mois en CDD durant les 28 derniers mois.

Développement de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Hier réservée à Pole Emploi, la POE (400 heures de formation afin de répondre à un emploi déterminé, débouchant sur un CDD de 12 mois ou un CDI) peut désormais être proposée par les OPCA.

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

6. SPP : l'amélioration des droits existants

Accès au Contrat de Sécurisation Professionnel expérimental

- A titre expérimental, pour les personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un CDD, d'une mission de travail temporaire ou d'un contrat de chantier et ayant des droits ouverts à l'assurance chômage.
- Ces personnes peuvent ainsi bénéficier des mesures d'accompagnement et de reclassement prévues pour faciliter la formation et le retour à l'emploi.
- Pour ceux qui sont engagés dans une formation certifiante ou qualifiante, et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée, une **prime incitative d'adhésion au CSP expérimental de 1000 €** leur est allouée au 7^{ème} mois d'accompagnement.

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

6. SPP : l'amélioration des droits existants

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Certaines entreprises sont soumises à une obligation triennale de négocier sur la GPEC

- Les nouveaux thèmes **devant** être liés à la négociation triennale GPEC :
 - Modalités de la **mobilité** interne (si engagement de cette négociation facultative)
 - Orientations à 3 ans en matière de **formation** professionnelle
 - Perspectives de recours aux différents contrats de travail
 - Conditions d'information des entreprises sous-traitantes des orientations de l'entreprise.
- Les nouveaux thèmes **facultatifs** à aborder lors de la négociation triennale GPEC :
 - Modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif GPEC
 - **GPEC territoriale.**

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

7. La mobilité

La loi offre la possibilité d'organiser « **à froid** » la mobilité interne des salariés

Attention ceci ne peut en aucun cas se faire pour remédier à un projet de réduction d'effectif de l'entreprise

Cette négociation est **facultative** et peut s'intégrer dans le cadre d'une GPEC ou d'une négociation spécifique

L'accord collectif devra prévoir :

- les limites imposées à la mobilité géographique d'emploi du salarié (dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié)
- les mesures visant à concilier la vie professionnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé
- les mesures d'accompagnement à la mobilité

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

7. La mobilité

L'accord **ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution de la rémunération ou de classification du salarié.**

L'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour lui appliquer une mobilité telle que prévue par l'accord collectif.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord sur la mobilité, ils peuvent être licenciés.

Leur licenciement est alors prononcé pour un **motif économique**

LA LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI

8. Les évolutions de modalités d'action en justice et de conciliation

Réhabiliter la conciliation prud'homale : objectif de favoriser ces conciliations pour certains litiges avec la possibilité de s'accorder sur une indemnité forfaitaire de conciliation.

Prescription des actions en justice

Le texte distingue de manière précise, la prescription de l'action et celle de la réparation.

La prescription de l'action : Le délai existant est ramené à **2 ans** (sauf situations de harcèlement moral et sexuel, discrimination...)

La prescription de la réparation : Le délai passe à **3 ans**.

Les délais de prescription pour réparation d'un dommage corporel subi à l'occasion du travail restent à 10 ans, pour réparation du préjudice d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel à 5 ans.

9. LES NOUVELLES RÈGLES DE PSE

- Dorénavant, il est prévu 2 possibilités pour l'élaboration du plan et la procédure :
 - Soit **un accord collectif majoritaire** qui peut fixer le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, ainsi que le contenu du plan est conclu et validé par la DIRECCTE
 - Soit l'employeur élabore un **document unilatéral** avec ces mêmes éléments et le soumet au CE pour avis puis à la DIRECCTE pour homologation.
- Article L 1233-24-1 du code du travail. Nouveau

Rappel : cas des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés

9. LES NOUVELLES RÈGLES DE PSE

La voie de la négociation

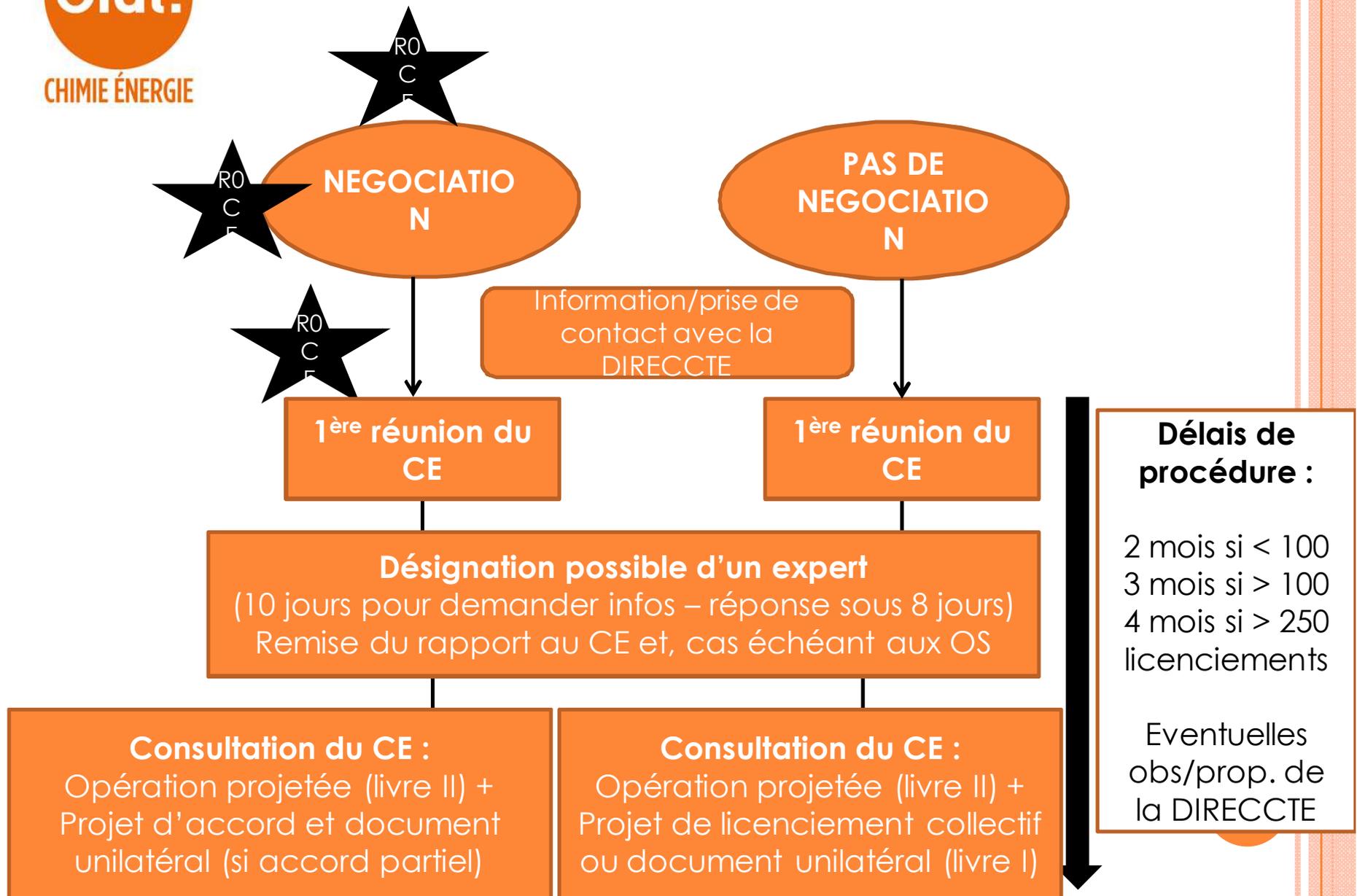
Contenu de l'accord :

- contenu du PSE (obligatoire)
- modalités de consultation du CE
- pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements
- nombre de suppressions d'emploi et catégories professionnelles concernées
- Modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement

La DIRECCTE doit être informée sans délai

L'accord doit être majoritaire et validé par la DIRECCTE (délai de 15 jours)

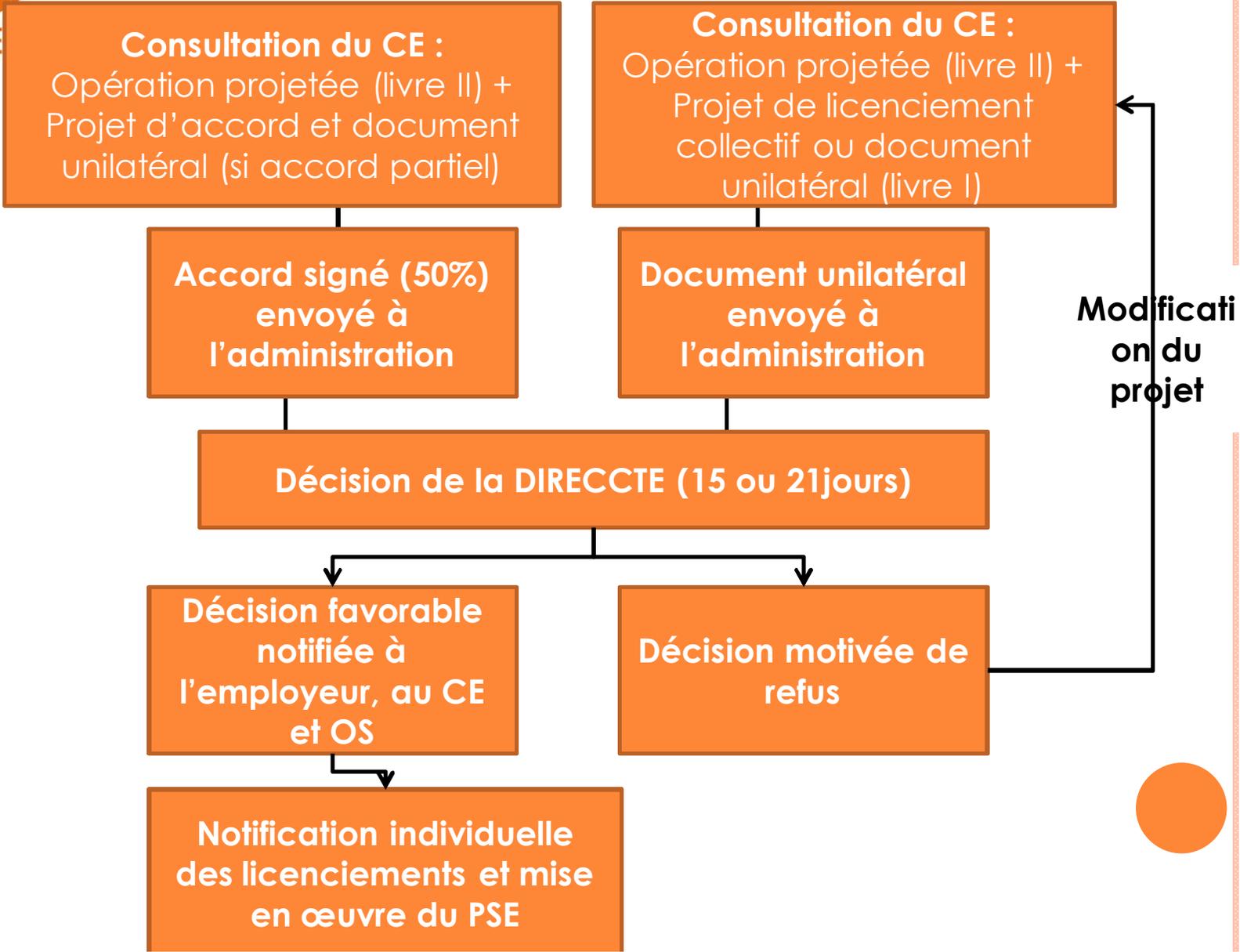
9. LES NOUVELLES RÈGLES DE PSE





CHIMIE ÉNERGIE

9. LES NOUVELLES RÈGLES DE PSE





PSE : POUR UNE VÉRITABLE ACTION SYNDICALE

- *Négocier ou non ?* : un intérêt partagé
- A savoir et retenir :
 - Est-on dans le cadre d'un PSE ?
 - Quel est le périmètre concerné ? Cf Protocole pré-électoral
 - Attention à distinguer établissement et site !
 - Prendre contact avec le DIRECCTE même sans projet de PSE
 - Une mobilisation des représentants du personnel nécessaire dès l'annonce :
 - Obtenir une réunion 0
 - Retarder au maximum la tenue de la réunion 1, tant que les intentions de la direction ne sont pas clairement identifiées
 - Le PSE doit être proportionné aux moyens de l'entreprise ou du groupe (risque de refus d'homologation)



PSE : POUR UNE VÉRITABLE ACTION SYNDICALE

- A savoir et retenir (suite) :
 - Un travail de section incontournable pour :
 - Une bonne articulation entre la négociation et l'info/consultation (concomitance)
 - La définition d'une stratégie syndicale partagée
 - En cas d'informations manquantes ou insuffisantes : demande d'injonction au DIRECCTE (motivée)
 - A la fin de la négociation, attention à la communication CFDT
 - A la fin de la consultation, motiver soigneusement l'avis : les DIRECCTE sont invités à tenir compte des avis des élus pour prendre leur décision.



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Deux dispositifs à articuler :

1. Le dispositif de chômage partiel
2. La création des accords maintien dans l'emploi

Le dispositif de chômage partiel doit permettre :

- à un employeur de **réduire** ou de **suspendre l'activité** de ses salariés
- Une prise en charge partielle de l'indemnisation versée pendant les heures chômées.

Il s'agit d'une alternative aux licenciements.

Pendant ces périodes les contrats de travail sont suspendus et non rompus.

Tout déclenchement nécessite pour l'employeur l'obtention d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative

Article L 5122-1 du code du travail. Modifié.

10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Deux dispositifs à articuler :

1. Le dispositif de chômage partiel
2. La création des accords maintien dans l'emploi

Les accords maintien dans l'emploi :

- Des accords conclus pour passer un cap économique difficile
- Recours à un expert-comptable possible
- Des accords qui doivent être :
 - majoritaires
 - limités à une durée maximale de 2 ans,
 - qui ne peuvent déroger ni aux éléments d'ordre public social, ni aux dispositions des accords de branche qui relèvent des 4 domaines déjà prévus comme non dérogeables
 - doivent comprendre une clause de retour à meilleure santé économique et les efforts des dirigeants salariés



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Deux dispositifs à articuler :

1. Le dispositif de chômage partiel
2. La création des accords maintien dans l'emploi

Les accords maintien dans l'emploi :

- L'accord individuel du salarié est nécessaire. En cas de refus de celui-ci licenciement économique.

Article L 2325-35 du code du travail.

Analyse fédérale :

- À aujourd'hui aucun accord entrant dans le cadre n'a été communiqué à la FCE
- Ouverture d'une négociation probable dans le secteur papetier
- Des réticences des entreprises et des organisations syndicales



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accords maintien dans l'emploi : analyse CFDT

- Depuis 2009 des négociations d'accords de « type » compétitivité
- Avant l'ANI : une adaptation dans la précipitation à la pression des donneurs d'ordre
- Après l'ANI : une recherche de compétitivité accrue

Les concessions retrouvées dans les accords (tout confondu)

- **Flexibilité :**
 - Mise en place de périodes basses et hautes avec délais de prévenance courts
 - Mobilité des salariés entre sites de production
 - Polyvalence accrue
 - Réduction de la latitude individuelle pour les périodes de congés et RTT



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accords maintien dans l'emploi : analyse CFDT

Les concessions retrouvées dans les accords (tout confondu)

○ Temps de travail :

- Renoncement à jours RTT ou jours de fractionnement, annualisation
- Refonte du rythme de travail en équipes (diminution temps de pause, plages fixes allongées)
- Suppression congés exceptionnels, d'ancienneté...

○ Rémunération :

- Modération salariale voire gel des salaires, renoncement primes

○ Départs et remplacements :

- Des départs volontaires (quasiment 1 accord sur 2)
- Très peu de remplacements

○ Engagements atypiques :

- Ne pas nuire à l'image de l'entreprise
- Renoncement au droit de grève (ou paix sociale !)



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accords maintien dans l'emploi : analyse CFDT

Des contreparties disparates retrouvées dans les accords (tout confondu)

○ **Investissements :**

- Nouvelles charges de l'outil de production ou relocalisation d'activité
- Investissements et modernisation de l'outil de production

○ **Recrutements** mais sous conditions :

- Reprise du marché
- Sur des compétences critiques
- À des conditions sociales différentes

○ **Autres contreparties**

- Couverture santé pour tous (Renault)
- Budgets dédiés aux conditions de travail (rare)



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accords maintien dans l'emploi : analyse CFDT

Attention, la Loi Sécurisation de l'Emploi :

Permet de mieux encadrer des accords précédemment négociés sous couvert de compétitivité :

- Imprécis sur les durées, les modalités de révision
- Sur des périmètres site plutôt qu'entreprise
- Sans conditions de suivi
- Avec de nombreuses tentatives de faire renoncer les syndicats au droit du travail, à l'action syndicales, au droit de grève, etc...



10. LES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accords maintien dans l'emploi : préconisations CFDT

1. Recours à l'expertise (IRP ou organisation syndicale)
2. Travailler sur le diagnostic de la situation et l'analyse du contexte présenté comme générateur
3. Analyser syndicalement la situation pour construire des revendications et élaborer des contre-propositions afin de :
 1. Refuser certaines dispositions
 2. Mieux encadrer certaines propositions
4. Informer et consulter en continu la section syndicale
5. Quelle que soit la décision de la CFDT, mettre en place un outil de veille syndicale pour suivre les effets de l'accord