



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

La fin du contrat de sécurisation professionnelle ?

Depuis le 1^{er} septembre 2011, chaque salarié d'une entreprise de moins de 1 000 salariés doit se voir proposer un « contrat de sécurisation professionnelle » (CSP) en cas de licenciement pour motif économique.

Ce dispositif, sensé aider les salariés à retrouver un emploi plus rapidement, repose sur trois « piliers » :

- ☛ un accompagnement renforcé ;
- ☛ une indemnisation améliorée ;
- ☛ un accès à la formation simplifié ;

Depuis l'accord du 8 décembre 2014 et l'arrivée du compte personnel de formation (CPF), dont la mobilisation a été rendue obligatoire pour accéder à une formation dans le cadre du CSP, le 3^e pilier s'est fortement restreint.

Le CSP peut durer douze mois. À ce terme, la personne licenciée rentre dans le « régime général » d'assurance chômage.

Ce dispositif n'est pas le fruit de la générosité patronale. Il fait suite à d'autres qui ont tous plus ou moins démontré leur efficacité pour un retour à l'emploi rapide et durable :

- la convention de conversion, en 1983, était censée compenser la suppression de l'autorisation administrative de licenciement ;
- le plan d'aide au retour à l'emploi (Pare) anticipé à partir de 2001, où le salarié bénéficiait d'un accompagnement pendant son préavis ;
- la convention de reclassement personnalisé (CRP) voit le jour en janvier 2005. Elle prévoit un accompagnement et une indemnisation renforcée pendant huit mois ;
- parallèlement, le gouvernement expérimente le contrat de transition professionnelle (CTP) dans 7 bassins d'emploi. Dispositif porté par les représentants CGT aux Assedic de l'époque, qui améliore le CRP.

Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur le contrat de sécurisation professionnelle d'avril 2013 révèle que 79 % des adhérents au CSP

Un accompagnement renforcé :

- un entretien personnalisé dans les huit jours suivant l'adhésion au CSP ;
- un suivi personnalisé pendant toute la durée du CSP ;
- un accès à toute une série d'actions telles que bilan de compétences, entraînement à la recherche d'emploi, appui à la maîtrise des savoirs de base, accès à la formation, aide à la reconversion, à la création d'entreprise...

Une indemnisation améliorée :

- 75 % du salaire brut antérieur (contre 57 % dans le cadre du régime général).

sont issus d'entreprises de moins de 50 salariés. La durée moyenne de présence dans le dispositif du CSP est de huit mois.

Selon le bilan CSP 2015 publié par l'Unedic, le reclassement des bénéficiaires du CSP 2015 (126 000 licenciés économiques ont adhéré au CSP dans sa version 2015), la part des bénéficiaires toujours inscrits à Pôle emploi au-delà de douze mois se situe à 61 % entre 2014 et 2015.

Si ce dispositif a amélioré les précédents, il reste encore loin des objectifs de la CGT. C'est ce que d'autres appellent la flexi-sécurité, loin de la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels que nous revendiquons !

Les propositions de la CGT :

La CGT propose que les droits liés à la personne du salarié soient garantis au plan interprofessionnel et opposable à tout employeur :

- chaque salarié doit pouvoir conserver ses acquis professionnels et de progression (salaire, ancienneté, qualification, etc.), même en cas de rupture du contrat de travail, de changement d'entreprise ou de branche ;
- les garanties collectives doivent avoir un socle interprofessionnel, être liées à la personne, afin que chaque salarié en bénéficie quel que soit l'employeur ou la branche.

Dans ce cadre, la CGT propose un nouveau statut du travail salarié (NSTS) garantissant à tous les salariés sans discrimination :

- **le droit à l'emploi** : le contrat à temps plein à durée indéterminée, ou l'emploi statutaire, doit être la règle d'embauche ;
- **le droit à la formation continue** : chaque salarié doit pouvoir disposer d'au moins 10 % de son temps de travail pour la formation professionnelle de son choix, payée et considérée comme du temps de travail ;
- **le droit à une carrière** : tout salarié devrait avoir au moins doublé son salaire d'entrée dans la vie professionnelle, en arrivant à l'âge de la retraite. Pour cela, doivent être assurés, même en cas de changement d'employeur :
 - ☛ **le droit à un salaire conforme aux besoins et à la qualification**, la garantie d'un déroulement de carrière, la validation des acquis de l'expérience, l'égalité entre les hommes et les femmes,
 - ☛ **le droit à une sécurité sociale professionnelle** : le contrat de travail doit être prolongé même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi, jusqu'à l'acceptation par le salarié d'un emploi qui soit au moins du même niveau de qualification et de salaire.

Un ensemble s'inscrivant dans une sécurité sociale professionnelle garantissant :

- ☛ de la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacun doit être assuré du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, à la formation continue, à la protection sociale et à la retraite, à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire, tout au long de sa vie professionnelle ;
- ☛ de la sortie de l'école à la fin de la vie active, chacun doit être assuré du droit à l'emploi, à la progression professionnelle et salariale, à la formation continue, à la protection sociale et à la retraite :
 - ▲ la mobilité doit être un droit des salariés, non une obligation. Chaque nouvel employeur doit être tenu de respecter les droits antérieurement acquis par le salarié : ancienneté, salaire, qualification, formation, protection sociale, etc.

Montreuil, le 3 juillet 2017