

L'ANI « au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi »

ANI : « accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés » signé le 11 janvier au siège du MEDEF.

Il s'inscrit dans la situation actuelle d'un chômage massif, avec de lourdes destructions d'emploi et de mauvaises perspectives économiques, dans le contexte aussi des politiques européennes de développement de la flexibilité du travail par le démantèlement du droit du travail, par le chantage à l'emploi pour baisser les salaires et les droits sociaux au nom de « la compétitivité ». Il est dans le ton de la pensée dominante des arguments d'autorité : « des réformes courageuses sont nécessaires ».

Dans ce contexte, le gouvernement a fait le choix d'ouvrir une vaste négociation sociale qui se solde par des propositions remettant profondément en cause le droit du travail dans notre pays.

Si l'ANI crée quelques nouvelles protections pour les salariés, de portée limitée et avec de nombreuses dérogations, il instaure surtout de nouvelles précarités ; en particulier celles induites par les accords dits de « maintien dans l'emploi » qui autorisent entre autre, dans leur contexte, une baisse des salaires supérieurs à 1,2 SMIC. L'accord ne laisse d'autre choix au salarié que d'accepter cette baisse de revenu et l'augmentation éventuelle de son temps de travail sous peine de licenciement ; l'ANI renforce le pouvoir des employeurs, notamment celui d'imposer la mobilité des salariés. L'idée que le droit du travail devrait être un outil de gestion de l'entreprise s'en trouve ainsi accréditée. De même l'accord entérine l'opinion du MEDEF, que la « judiciarisation » de la relation du travail créerait de l'instabilité, avec des délais procéduraux pénalisants. L'accord réduit considérablement les possibilités de contestation et de recours à la justice des salariés et de leurs représentants.

En s'en prenant au droit et à la justice, c'est notre modèle républicain que le MEDEF conteste.

Une négociation réussie se conclue par un compromis avec des concessions réciproques. Mais quand le résultat, comme c'est le cas avec l'ANI, est aussi défavorable à l'ensemble des salariés de notre pays, il est de la responsabilité de l'acteur politique de s'engager, en parallèle du débat public.

Aujourd'hui, un nouvel équilibre entre « démocratie sociale » et démocratie politique doit être trouvé : cet accord minoritaire est à considérer, mais l'avis de la CGT et de FO, parties prenantes de la négociation, majoritaires chez les salariés, doit être entendu également par l'instance politique parlementaire de la démocratie représentative.

Un signe du renouveau du dialogue social ?

En réalité le patronat veut retrouver un rapport de forces favorable qui lui a été enlevé par le suffrage universel en mai et juin 2012, en faisant du contrat un préalable à la loi.

-signature de 3 syndicats minoritaires (38,7% aux prud'homales de 2008 ; 28,1% dans les TPE en 2012) contre 49,8% et 44,8% à la CGT + FO.

-sur le fond, l'accord précarise l'emploi et les salaires et sécurise les licenciements, avec de modestes avancées pour les salariés, alibis de régressions sociales très lourdes au bénéfice du patronat.

« Sécurisation de l'emploi, nouveaux droits des salariés », le mirage des nouveaux droits...

. Sur-cotisations employeur à l'assurance chômage des CDD courts (4)* : +0,5 à +3% (4% aujourd'hui).

Très peu de contrats seront concernés :

Rien sur les contrats au-delà de 3 mois ; les gros utilisateurs de contrats courts sont exclus : rien sur les contrats saisonniers, rien sur les contrats d'intérim ; pas de quotas de contrats précaires dans l'entreprise ; presque rien sur les CDD dits d'usage (+0,5%) qui concernent 15 secteurs d'activité.

Au total, les exemptions et la faible sur-cotisation de +0,5% représentent 80 % environ des CDD existants.

Coût employeurs : 110 millions € .

. Exonération de cotisations patronales assurance chômage sur les CDI des moins de 26 ans (3 mois sup. 50 salariés ; 4 mois inf. 50).

Bénéfice employeur : 155 millions €.

Au global, L'UNEDIC, déjà en difficulté de financement, va perdre 45 millions € supplémentaires.

. Généralisation de la complémentaire santé sur « un panier de soins » (1)* : au plus tard le 1^{er} janvier ...2016 sans accord de branches ou d'entreprise (18 mois mini dans ce cas).

Coût : 4 milliards € payés 50/50 par le salarié et l'employeur, au bénéfice non pas des mutuelles et de la Sécu, mais des grandes compagnies d'assurance (**liberté du choix des organismes assureurs aux entreprises**). **« Le panier de soins » est faible, du niveau de la CMU Complémentaire.**

. Droits rechargeables à l'assurance-chômage (3)* : addition des reliquats de droits à l'assurance en cas de retour à l'emploi...à définir dans la future renégociation de la convention UNEDIC ; « sans aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ».

Hausse des cotisations ou baisse globale des prestations ?? Notons que du fait de l'explosion du chômage et des exonérations de cotisations sociales, le déficit prévisionnel de l'UNEDIC s'élève pour 2013 à -4,1 Mds €, avec un déficit cumulé de -17,7 Mds €.

. Travail à temps partiel (11)* : un plancher hebdomadaire de 24h ...au plus tard le 31/12/2013, « avec un lissage sur l'année ».

Un grand nombre de dérogations possibles, dont celle à « *la demande écrite du salarié* » ! Pas beaucoup de changement pour les 3,7 millions de temps partiel subis, à 85% par les femmes, à 80% sur des emplois non qualifiés.

. Représentation des salariés dans les CA (13) : 1 ou 2(>12) dans les entreprises dont les effectifs totaux sont supérieurs à 5000 salariés en France (229...). Cette obligation existe déjà dans le code du travail pour toutes les entreprises disposant d'un CE (>50 salariés) :2 à 4 représentants du CE au CA, avec voix consultative.

Le mode de désignation n'est pas défini (dans 26 mois si 0 actuellement), mais « la fonction de salarié administrateur sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHST, de délégué du personnel ou de délégué syndical ». Ce sont donc des représentants salariés dirigeants qui seront coupés de tout lien direct avec les institutions représentatives du personnel.

Une pseudo avancée qui n'apportera rien aux salariés

. Compte personnel formation (5) : instauré dans les 6 mois ; avec un an d'ancienneté, le salarié aura droit à un crédit de 20h de formation par an s'il est à temps complet (au prorata si temps <), abondé dans la limite de 120h maximum ; les droits seront conservés en cas de changement d'employeur, = **Droit individuel à la Formation (DIF)** depuis 2004 (2007 dans la fonction publique), mais l'utilisation sera soumise à l'accord de l'employeur.

« Sa mise en place est conditionnée à un accord sur les modalités de financement entre les partenaires sociaux [qui gèrent paritairement les fonds mutualisés], les Régions et l'Etat »

Q : Combien coûterait le financement de la totalité des heures de DIF versées chaque année dans le compte personnel ? Si l'on table sur 20 millions de salariés dotés de 20 h chaque année, cela représente 400 millions d'heures de formation. En valorisant à 10 € chaque heure de formation, le budget global s'élèverait à 4 milliards € pour financer les seuls coûts pédagogiques.

Qui pourrait croire que l'Etat, en pleine stratégie de désengagement financier sous injonction communautaire, envisagerait d'installer dans son budget une partie du financement nécessaire à une utilisation massive dudit compte personnel ?

Idem pour les Régions, quand leur budget est à ce point tendu que beaucoup d'entre elles ont été contraintes de baisser le financement de la formation professionnelle.

Les fonds mutualisés du congé individuel de formation (CIF) ne permettent déjà de satisfaire que la moitié des demandes.

La totalité des fonds mutualisés gérés paritairement ne s'élève qu'à environ 6,5 milliards.

Il est prévisible que le « compte personnel » ne trouvera jamais son financement et donc sera mort-né, mais il aura entraîné la disparition de fait du DIF qui, bien que limité, était quand même le début d'un droit individuel dans l'entreprise.

Maintien dans l'emploi : Flexibilité, précarisation du travail, de « nouveaux droits pour le patronat »

. « Accords de maintien dans l'emploi » (18) :

Sarkozy, avait lancé, en janvier 2012, une négociation baptisée « accords compétitivité-emploi », avec un projet de loi du 31/12/2012, publié au JO le 22 mars 2012 (loi Warsmann), dénoncé par les socialistes pendant la campagne présidentielle :

Tract-argumentaire PS du 18 janvier 2012 « tordre le coup à 10 mensonges de la droite » :

9. Non, les accords « compétitivité-emploi » ne garantissent nullement le maintien de l'emploi, au contraire ils contribuent à la baisse des salaires.

- Le gouvernement Sarkozy-Fillon propose aux partenaires sociaux la mise en place d'accords « compétitivité-emploi » dans les entreprises en difficulté. **«Les accords compétitivité-emploi, c'est permettre une négociation dans une entreprise pour revenir sur le temps de travail afin d'adapter la situation de l'entreprise à son environnement économique »** a expliqué le premier ministre.

- Cette mesure vise à contourner le droit du travail pour mieux diminuer les salaires. En France, un cadre juridique protecteur fait de l'accord de chaque salarié une condition nécessaire à toute révision du salaire à la baisse. Ainsi un accord collectif majoritaire pourra désormais permettre d'imposer une baisse de salaire à un salarié.

- La droite veut utiliser la crise pour modifier les rapports sociaux en défaveur des salariés, en donnant, par ces accords, un support juridique aux pratiques de chantage à l'emploi apparues au cours des dernières années. Les salariés de Continental, et d'autres entreprises, ont cru en ces accords instaurant un « *travailler plus pour gagner moins* » et qui n'ont pas empêché les plans de licenciements ou de suppression d'effectifs.

Lors de son discours de clôture de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, JM. Ayrault avait déclaré : »la négociation compétitivité-emploi, mal engagée, n'est plus à l'ODJ «.

Avec les accords de maintien dans l'emploi, l'ANI réintroduit par la fenêtre ce que nous avons sorti par la porte en 2012 :

Il s'agit selon le titre III de l'ANI (articles 18 à 21), de « donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi ». **En fait, de donner aux employeurs les moyens de contraindre les salariés aux sacrifices :**

«Par accords d'entreprise majoritaires [signés par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli 50% des voix aux élections professionnelles], sur une durée de 2 ans au maximum dans

l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi ». **Possible** : faire varier les horaires, baisser les salaires (travailler plus pour gagner moins...) en contrepartie d'un travail garanti (théoriquement*) pour 2 ans (!!) dans le respect des dispositions légales : SMIC, temps de travail maximum...

* [L'annexe à l'article 18 indique que « *des modalités de mise en cause ou de modification* » dérogatoires devront être prévues. L'employeur pourra en prendre l'initiative s'il « *fait état d'une détérioration importante de la situation économique ne permettant pas d'atteindre les objectifs fixés en poursuivant l'application de l'accord* »]

«*L'accord s'impose au contrat de travail, mais avec l'accord individuel du salarié* » : pas de contestation possible, pas de recours ; en cas de refus des salariés, «*la rupture de contrat s'analyse en licenciement pour motif économique* ».

ET : «*L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui résulteraient d'un licenciement économique* » : plus de plan social dans ce cas !!

Ce qui deviendra possible :

- la baisse des salaires supérieurs à 1,2 SMIC ; la suppression des RTT ; la hausse du temps de travail... ou sa baisse ; la remise en cause de tous les acquis sociaux gagnés dans l'entreprise concernée.
- rien n'est prévu pour établir la difficulté rencontrée par l'entreprise.
- rien n'est prévu pour garantir le retour au contrat de travail initial au-delà de la durée de l'accord (2 ans maximum).
- rien n'est prévu pour empêcher la distribution de dividendes pendant la durée de l'accord.

Dans un contexte de crise où le chômage explose, c'est le chantage à l'emploi pour les salariés et leurs organisations syndicales qui sont en passe d'être légalisés. Cette disposition ouvre la voie à des régressions sociales majeures au nom d'une hypothétique sauvegarde de l'emploi ou d'un site de production :

Les récents accords de compétitivité signés jusque là (depuis la loi Fillon du 4 mai 2004, avec l'accord individuel des salariés qui gardaient leur droit de recours en cas de licenciement) ont été catastrophiques pour eux :

- En 2007, Continental à Clairoix (Oise) a ainsi exigé la baisse du coût de la masse salariale de 8% ; les salariés ont accepté de travailler 40h payées 37,5. Le site du groupe allemand devait être maintenu ; il a fermé en 2009.

- En 2008, Peugeot Motocycles voulait délocaliser partiellement sa production de Mandœuvre (Doubs) et de Dannemarie (Haut Rhin) en Chine. La direction a proposé aux syndicats de revenir sur les 35h : ils ont accepté de diminuer de moitié les RTT et de supprimer les temps de pause sans compensation salariale. Dès 2011, les scooters Peugeot étaient produits en Chine et la direction fermait un site et supprimait de nombreux emplois dans l'autre.

. Mobilité interne à l'entreprise (15) : il s'agit de l'instauration des « *changements de postes ou de lieux de travail au sein de la même entreprise* » par accord

d'entreprise (négociation triennale). Les « **mesures d'accompagnement** » et les « **limites imposées** » à la mobilité sont renvoyées à la négociation d'entreprise.

La mobilité imposée et consentie collectivement !

En cas de refus d'un poste, le salarié sera licencié « *pour motif personnel* » pas pour « *motif économique* » !

Aujourd'hui, un salarié qui refuse un changement de poste ou de lieu de travail est licencié pour motif économique, avec obligation pour l'employeur de prouver la réalité de ce motif. Par ailleurs, si le contrat prévoit une clause de mobilité, elle doit définir précisément sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le droit de l'étendre unilatéralement.

Avec l'application de l'ANI, dans le cadre d'un accord de mobilité, seul le salaire est garanti. Le salarié n'a plus droit de refuser le changement de poste ou le lieu de travail (sans limitation géographique), quelle que soit la situation de l'entreprise ; si le salarié refuse, il est licencié pour motif personnel, sans obligation pour l'employeur de prouver la nécessité économique du changement de poste, ni de reclasser le salarié. C'est une flexibilisation très importante du contrat de travail.

. Simplification des procédures de licenciements collectifs (20) : dans les entreprises de plus de 50 salariés, la procédure de licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 d'entre eux sur 30 jours se fera par accord majoritaire incluant le plan social, ou, en l'absence, par un simple document de l'employeur homologable par la direction du travail (le DIRECCTE*). Sans réponse de l'administration sous trois semaines, le patron pourra licencier : jusqu'à 99 salariés en 2 mois, plus de 250 en 4 mois... La contestation de l'accord sera ramenée à 3 mois au lieu de 12.

L'opinion, les salariés, les syndicats demandaient un contrôle sur les licenciements abusifs et boursiers. L'ANI fait le contraire, en pleine période de chômage, en pleine période de liquidations d'entreprises, en pleine période de plans sociaux.

Cet article instaure la dérogation quasi-complète aux dispositions du Code du travail concernant à la fois la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (plan social).

L'ordre des licenciements, le contenu du PSE, les délais, les documents à produire... seront désormais négociés entreprise par entreprise. Il n'y a que 2200 inspecteurs du travail et contrôleurs pour plus de 20 millions de salariés, on a donc affaire à une homologation de fait qui permettra de contourner l'ensemble des protections légales en vigueur.

***[DIRECCTE : Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; il a remplacé lors de la refonte du Code du travail en 2008, le Directeur départemental du travail et de l'emploi issu de l'inspection du travail, institution indépendante].**

. Délais de prescription (26) : le salarié ne dispose plus que de 2 ans au lieu de 5 pour saisir le juge quant à une réclamation sur l'exécution ou la rupture de son contrat de travail. Pour les rappels de salaires, le délai est ramené à 3 ans au lieu de 5 ans.

Pour l'emploi, pour les salaires, cet accord minoritaire doit être rejeté

Cet accord, négocié avenue de Wagram au siège du Medef (UIMM), porte une grave régression du droit du travail. Il ne doit pas être validé par la loi :

- au nom du principe indécent selon lequel il faudrait d'abord licencier pour pouvoir embaucher plus tard, ce projet qui précarise l'emploi des salariés, donne aux employeurs de nouvelles marges inacceptables, et sans précédent, de flexibilisation de l'emploi, tout en augmentant la sécurité juridique de leurs actes.

- la minorité de travailleurs représentée par les syndicats signataires ne saurait être transposée en majorité politique au Parlement par un vote des députés socialistes, qui tourneraient le dos aux millions de salariés les ayant élus pour en finir avec la remise en cause du droit du travail par la droite.

Tous ensemble, mobilisons nous pour la sécurisation des emplois contre les licenciements, pour un travail sans précarité, avec des droits sociaux reconnus pour tous les salariés.

Tous ensemble, mobilisons nous pour que l'ANI n'acquière pas force de loi.