



## ACCORD SUR LA « PRECARISATION DE L'EMPLOI » : UNE REGRESSION SOCIALE INACCEPTABLE

### Un accord à la légitimité contestable

L'« accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » (ANI), conclu le 11 janvier (au siège du MEDEF avenue de Wagram) entre le patronat et trois organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC) sur cinq participantes, peut être perçu comme un signe du renouveau du dialogue entre partenaires sociaux à l'initiative du Président de la République et du gouvernement puisqu' aucun compromis de ce type n'avait été finalisé en France depuis près de 30 ans. En fait, **l'ANI marque le retour des accords interprofessionnels que le patronat demande dès lors qu'il ne dispose plus d'une majorité de droite à l'Assemblée pour y faire directement adopter les mesures qui satisfont ses revendications. En faisant du "contrat" un préalable à la "loi", le patronat veut retrouver un rapport de forces que le suffrage universel lui a enlevé en mai et juin 2012.**

**Sur la forme**, les trois syndicats de salariés précités étaient minoritaires (38,7% au total aux élections prud'homales de 2008), alors que l'ANI a été rejeté par la CGT et FO (49,79%) ; les élections dans les TPE en 2012 ont confirmé ces niveaux de représentativité (28,11% contre 44,79%).

### Sur le fond, l'accord précarise l'emploi et les salaires et sécurise les licenciements

-côté **"nouveaux droits pour les salariés"**, de modestes avancées, toujours *a minima* : taxation des contrats courts, extension progressive des complémentaires santé, droits rechargeables à l'assurance chômage, encadrement des contrats à temps partiel...Et rien pour « l'égalité des carrières professionnelles et des rémunérations entre les hommes et les femmes », l'engagement N° 25 de François Hollande !!

- Côté **régressions sociales**, l'addition est lourde : retour des accords sarkozystes «compétitivité emplois», licenciements facilités, limitation du recours au juge civil, mutations imposées facilitées....

### « Sécurisation de l'emploi » : le mirage des nouveaux droits pour les salariés

- **sur cotisation employeur (+0,5% à +3%) à l'assurance chômage sur les CDD courts de moins de 3 mois (article 4)**. Rien sur les contrats au-delà de 3 mois, rien sur les contrats précaires, rien sur l'intérim ; la mesure qui devrait s'appliquer au 01/07/2013 coûtera 110 millions € aux employeurs, mais le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans sera exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage pendant 3 mois (4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés) s'il se poursuit au-delà de la période d'essai, soit « une remise » de 155 millions € (selon le MEDEF...) ; « bénéfice » global pour les employeurs : 45 millions €.

- **complémentaire santé (article 1)**. A défaut d'accord de branches avant le 1/07/2014, et à défaut d'accord d'entreprise, les entreprises seront tenues, au plus tard le 1er janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum « un panier de soins ». Les partenaires sociaux laisseront aux entreprises la liberté de retenir les organismes assureurs de leur choix (4 milliards € payés à 50/50 par les salariés -3,5 millions- et les employeurs) au bénéfice des grandes compagnies... d'assurances.

- **droits rechargeables à l'assurance-chômage (article 3)**. Un chômeur qui reprendra un emploi conservera le reliquat de tout ou partie de ses droits aux allocations du régime d'assurance chômage, et pourra les faire valoir en cas de retour au chômage. En fait cette éventuelle mesure n'est pas actée ; elle sera inscrite dans la future renégociation en 2013 de la convention Unedic, et « les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage » ; dès lors, ou les cotisations augmenteront ou les prestations baisseront!

- **travail à temps partiel (article 11)**. Rien ne changera sur le fond pour les 3,7 millions de temps partiels subis, à 85% par des femmes et à 80% par des non qualifiés, à part un plancher hebdomadaire à 24 h instauré au plus tard le 31/12/2013 : *sauf cas particuliers et avec un lissage sur l'année*, au bon gré de l'employeur ! De nombreuses dérogations sont prévues... pour travailler moins encore, en particulier pour répondre « à la

demande écrite du salarié » (ils peuvent être nombreux, si l'employeur le leur demande à l'embauche...).

- **représentation des salariés dans les CA** (article 13). Un salarié (ou deux quand le nombre d'administrateurs est supérieur à 12) aura (dans 3 ans environ) voix délibérative dans les organes de décision des grandes entreprises (d'au moins 5000 salariés en France, soit seulement un peu plus de 200 entreprises ; ou 10 000 salariés dans le reste du monde). Le mode de désignation reste à définir.

- **compte personnel formation** (article 5). Ce compte, utilisable par les salariés ou les chômeurs, serait transférable, et alimenté à raison de 20 heures par an dans la limite de 120 heures pour les salariés à temps plein. Rien de bien neuf : le DIF (« droit individuel à la formation ») qui existait déjà (mis en place en 2004 et étendu à la fonction publique en 2007 : 20 h par an cumulables sur 6 ans) est inclus dans ce « nouveau » compte personnel de formation.

## Flexibilité, précarisation du travail: de nouveaux droits pour l'employeur

- **accords de « maintien dans l'emploi »** (article 18). Il s'agirait de « donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi ». Il s'agit en fait de donner aux employeurs « dont l'entreprise est en difficulté » les moyens d'exiger des sacrifices de la part des salariés pour la redresser par un « *nouvel équilibre pour une durée limitée dans le temps - 2 ans maximum - dans l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi au bénéfice de l'emploi* ». Il sera dès lors possible de faire varier les horaires et de baisser les salaires (travailler plus pour gagner moins...); « *l'accord s'impose au contrat de travail* » : pas de contestation, pas de recours : en cas de refus du salarié, « *la rupture de son contrat s'analyse en un licenciement économique* » ; « *l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique* » : plus de plan social ! C'est en fait le projet de loi annoncé par Sarkozy le 31 janvier 2012 sur les accords « compétitivité emploi », que nous socialistes dénoncions en ces termes pendant la campagne présidentielle : « *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* ». (\* argumentaire FH 18 janvier 2012)

- **mobilité interne à l'entreprise** (article 15). Il s'agit de « *la mise en œuvre de mesures collectives d'organisation se traduisant par des changements de postes ou de lieux de travail au sein de la même entreprise* ». Cela peut donc affecter des services entiers d'une entreprise sans recours au plan social. En cas de refus d'un poste, le salarié pourra être licencié « *pour motif personnel* » pas pour « *motif économique* » !

Les entreprises auront ainsi la possibilité de restructurer sans plan social, en imposant aux salariés la « mobilité ».

- **simplification des procédures de licenciements collectifs** (article 20). 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), qui seront dorénavant fixés soit par accord d'entreprise, ou en l'absence, par un simple document de l'employeur homologable par la direction du travail. 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... Fini les Fralib, Goodyear, PSA... Place aux licenciements expéditifs, sans autre forme de procès.

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

L'accord du 11 janvier devrait être soumis au Parlement pour une transcription dans la loi en mai, que Bruno Le Roux veut « *précise, fidèle, loyale* », tandis que pour la présidente du MEDEF « *Il est tout à fait essentiel que le Sénat et l'Assemblée nationale respectent, à la lettre, le texte [...] parce qu'il va transformer la gestion des ressources humaines* ».

**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 donne aux employeurs de nouvelles marges inacceptables 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 tournerait le dos aux millions de salariées et de salariés les ayant élus pour en finir avec la remise en cause du droit du travail par la droite.

**Rejetons les accords de Wagram**