



## **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11/01 (ANI)**

Sur ce dossier, la CGT a eu le souci d'informer les salariés du projet de départ (largement celui du Medef), du déroulement des négociations, tout en les appelant à l'action.

Après la signature le 11/01, l'action a continué en direction du parlement (journées d'action du 5 mars et du 9 avril). La transcription de l'accord dans la loi a été votée en 1ere lecture à l'Assemblée Nationale, le texte sera prochainement examiné par le sénat.

Le but n'est pas aujourd'hui de détailler le contenu d'un texte qui comprend 28 articles regroupés en 5 titres, complété de diverses annexes, mais d'essayer, au travers de quelques points (des choix ont donc été faits), d'en dégager la philosophie générale et ses enjeux pour l'ensemble des salariés, ceux du secteur public y compris, en essayant, quand c'est possible, de faire le parallèle avec notre pratique professionnelle.

Vous n'avez pas pu échapper au panégyrique des « avancées » de ce texte, dit de « sécurisation de l'emploi », que ses signataires, ses partisans et la presse en général ont mis en avant. Ces « avancées » sont placées aux premiers articles de l'accord.

Mais, comme dans les contrats commerciaux, le plus important c'est souvent ce qui n'est pas visible au premier coup d'œil. C'est un accord qu'il faut lire en commençant par la fin.

**Si l'on pense que les mots, et leur ordre, ont un sens, la tromperie commence avec l'intitulé, dont il faut donner la totalité:**

« ANI du 11/01/2013 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 ».

La compétitivité d'abord, la compétitivité comme condition de la sécurisation de l'emploi : on ne peut mieux dire que la vie, le salaire, les conditions de travail seront subordonnés aux bénéfices des actionnaires.

**Le patronat a obtenu une déréglementation d'ampleur du droit du travail, qu'il s'agisse :**

- de la hiérarchie des normes (inversée)**
- du contrat de travail intermittent (étendu)**
- de la mobilité (forcée)**

- du licenciement économique (facilité)
- de la représentation du personnel (strictement encadrée)
- des droits pour les salariés de contester les conditions d'exécution ou de rupture de leur contrat de travail (drastiquement limités)

Illustration à travers quelques exemples :

- 1 - les accords de maintien dans l'emploi
- 2 - les licenciements économiques
- 3 - la mobilité

### **1 - L'ANI consacre un renversement hiérarchique des normes**

**extrêmement dangereux :** l'accord d'entreprise, même arraché aux salariés en leur mettant un revolver sur la tempe, va primer le code du travail. Des dérogations étaient déjà possibles depuis 2004, mais l'ANI franchit un nouveau pas : si un accord d'entreprise de « maintien dans l'emploi », signé (pour 2 ans maximum) par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli 50% des voix aux élections professionnelles prévoit, par exemple, une baisse de salaires et/ou une augmentation du temps de travail, le salarié ne pourra plus refuser cette modification de son contrat de travail, sous peine d'être licencié.

Il ne pourra pas contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement, et il ne bénéficiera d'aucune des garanties légales attachées au licenciement pour motif économique (information des représentants du personnel, délai de réflexion d'un mois, reclassement...)

L'histoire récente nous enseigne ce que valent les engagements patronaux en matière de maintien de l'emploi. La plupart des cas récents d'accord de compétitivité ont été catastrophiques :

- 2007 : Continental Clairoix (Oise) : baisse de la masse salariale de 8%, passage de 35 à 40 heures payées 37h30

Le groupe avait promis le maintien du site jusqu'en 2012 et...a annoncé sa fermeture dès 2009.

- 2008 : Peugeot Motocycles. Pour maintenir la compétitivité des sites français et éviter la délocalisation, la direction obtient un accord diminuant de moitié les RTT et supprimant les temps de pause. 3 ans après, délocalisation en Chine, fermeture d'un site et licenciements dans l'autre.

On pourrait multiplier les exemples

### **2 – En situation de licenciements économiques collectifs ce renversement de la norme est gravissime :**

Jusqu'alors, l'employeur devait appliquer les règles fixées par le code du travail et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'ANI prévoit que ces règles pourront être fixées :

- par un accord d'entreprise ou
- directement par l'employeur, sous réserve d'homologation par l'administration

En cas d'accord, celui-ci peut prévoir des dispositions dérogatoires moins favorables que celles fixées par le code du travail, comme par exemple l'ordre des licenciements qui doit tenir compte conjointement de plusieurs critères : charges de famille, ancienneté, situation rendant la réinsertion difficile (âge, handicap...), qualité professionnelle.

Art 23 : à défaut d'accord de branche en disposant autrement, « l'employeur est fondé...à privilégier la compétence professionnelle... », avant les charges

de familles, avant l'ancienneté, et avec tout l'arbitraire que l'on imagine. Un peu comme si, en cas de suppression ou de restructuration de service à la DGFIP, ce n'était pas la règle de l'ancienneté (et les priorités éventuelles) qui déterminait les affectations nouvelles, mais la seule volonté du directeur... ! S'il n'y a pas d'accord, soit que le chantage n'a pas pris, soit que l'employeur ait décidé tout simplement de s'en passer, (il a le choix) il est prévu une procédure d'homologation administrative du projet patronal.

L'employeur établit un document qu'il présente au Comité d'Entreprise (pour avis purement consultatif) et qu'il transmet ensuite à la DIRECCTE qui a 21 jours pour se prononcer. A défaut de réponse, le document est réputé homologué.

Rappel utile : les DIRECCTE, (Dir Régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi), nées en 2009, sont un pur produit de la RGPP et de la RÉATE. Elles ont regroupé, sous la coupe directe des préfets, des services du ministère du travail (dont l'inspection du travail...) et d'autres ministères, notamment une partie de la DGCCRF (concurrence et répression des fraudes) dépendant jusqu'alors de notre ministère. Les réductions d'effectifs y ont été sévères comme partout dans la fonction publique.

Compte-tenu du délai de 21 jour qui leur est imparti pour enregistrer, analyser le document, éventuellement demander une expertise, et des faibles moyens dont disposent les DIRECCTE, les patrons n'ont pas trop de souci à se faire.

### **3 – 3ème exemple : la mobilité**

L'art 15 présente la mobilité interne comme « la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise...se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieu de travail ».

Les « mesures d'accompagnement » et les « limites imposées » à cette mobilité sont renvoyées à la négociation dans l'entreprise.

Tout l'acquis de la jurisprudence du droit du travail qui établit que le lieu de travail est un élément constitutif du contrat de travail est mis à bas !

Cet article 15 institue une mobilité forcée comme mode de gestion ordinaire des relations de travail dans l'entreprise, dès lors qu'elle en éprouvera le besoin. Le salarié n'aura aucune possibilité de refuser, sauf à être licencié pour motif personnel et non pas économique.

Lors des débats à l'Assemblée Nationale, une proposition d'amendement visait à limiter cette mobilité à une heure de trajet : refus de la majorité. Imaginez ce que cela veut dire par exemple pour une salariée au smic, vivant seule avec un enfant d'âge scolaire...

D'autres points mériteraient d'être développés (CDI intermittent, recours à l'intérim, formation professionnelle, temps partiel), je renvoie pour cela à la documentation sur internet, le site de la Conf naturellement, mais d'autres également (fondation Copernic, Attac, Syndicat des Avocats de France...)

### **L'ANI, c'est aussi :**

1 - une représentation du personnel attaquée

2 - l'affaiblissement des voies de contestation.

Le plus simple, pour appliquer un ensemble de reculs sans précédent, c'est de mettre des bâtons dans les roues de ceux qui peuvent s'y opposer.

## **1 - La représentation du personnel attaquée**

Le rôle du Comité d'entreprise (CE) et du CHSCT est donc logiquement diminué, en particulier en matière de recours à l'expertise.

Et la possibilité de contester juridiquement les décisions patronales tout aussi logiquement sévèrement limitée.

Au surplus, la fonction d'administrateur salarié au CA des grosses sociétés (présentée comme une avancée, alors que cela existe déjà) est vidée de tout pouvoir

Commençons par ce dernier point : art 13 : la fonction d'administrateur est « incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical ». Bref, un représentant syndical sans lien avec le syndicat...et qui plus est tenu à des règles de confidentialité

Un peu comme si on disait qu'au Comité Technique de notre service, ne pouvait siéger aucun membre de la direction syndicale, du CHSCT, élu en CAP, correspondant de site...et qu'aucun compte-rendu ne pouvait être fait !

### **Plus graves et lourdes de conséquences sont les attaques contre les CE :**

les signataires ont accepté par exemple :

- de limiter à un seul document (un nouveau « document unique ») les informations économiques et sociales fournies par des employeurs aux Institutions Représentatives du Personnel (Délégués du Personnel, CE, CHSCT), dont les éléments sont en retrait par rapport aux obligations actuelles.

En plus l'employeur pourra déroger au contenu de ce DU par accord d'entreprise (encore le renversement des normes!), comme il pourra en « adapter » les conditions d'utilisation pour les entreprises de moins de 300 salariés (la majorité)

- de limiter les délais pour donner un avis sur ce document unique
- de faire prendre en charge par le CE 20% des frais de recours à un expert comptable (totalement à la charge de l'employeur jusqu'alors) : charge insupportable pour les CE de nombre de PME
- de limiter le droit à l'expertise des CHSCT en en limitant le nombre (1 seule expertise quand il y a plusieurs établissements et plusieurs CHSCT) et en imposant la encore des délais préfix etc...

Le souci du patronat est de pouvoir faire ce qu'il veut, quand et comment il veut, dans des délais courts, et sans risque de contestation.

## **2 – L'affaiblissement des voies de contestation**

Outre les dispositions encadrant strictement les prérogatives des représentants du personnel, plusieurs articles restreignent les droits pour les salariés de contester les décisions prises et mises en œuvre par l'employeur.

- l'article 26 ramène de 5 à 2 ans le délai pour contester les conditions d'exécution ou de rupture du contrat de travail, et de 5 à 3 ans celui pour engager une action en matière de salaire (on comprend qu'il ne soit pas en tête...)

- l'article 20 relatif aux « grands » licenciements économiques ramène de 5 à 1 an le délai pour contester le motif du licenciement ou le non respect par

l'employeur des dispositions de l'accord

- l'article 18 (celui des accords de maintien de l'emploi) dessaisi le conseil de prud'homme pour l'appréciation de la qualification de la rupture du contrat de travail : les salariés qui refusent la baisse des salaires/et ou l'augmentation du temps de travail sont licencié pour un motif « économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord ».

- l'article 24 sur la « sécurité juridique des relations de travail » prévoit d'examiner les cas où les irrégularités de forme ne feront pas obstacle à la validité d'un acte pour ne pas primer sur le fond.

Sauf que certaines règles de procédure (de forme donc) sont assimilés par l'inspection du travail ou les juges à des règles de fond.

exemple : l'absence d'entretien préalable au licenciement (quelque soit le motif) pour un salarié détenteur d'un mandat de représentation du personnel... Un peu comme si, dans une procédure de contrôle fiscal ou de recouvrement, le non respect des droits du contribuable n'avait aucune incidence...

- l'article 25, sous couvert de conciliation prud'homme en cas de contestation du licenciement, institue une indemnité forfaitaire (assez faible) fixée selon l'ancienneté. L'accord a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort (ne peut plus être contesté...)

Quand on connaît les délais des prud'hommes compte tenu de leurs faibles moyens (63 conseils supprimés par Rachida Dati), sans compter la taxe de 35 € instituée pour les saisir, le patronat escompte que les salariés préféreront une petite somme plutôt que d'aller au jugement.

Les conseils de prud'hommes, déjà surchargés, devront inscrire une affaire au rôle dans les 2 mois qui suivent le dépôt...et « justifier du montant des condamnations qu'il prononcent en réparation du préjudice subi par le demandeur » (ce qui n'est pas demandé au civil !)

Voilà, à grands traits, les éléments hautement néfastes de l'accord.

**Quand à ses « avancées », elles ont en commun d'être, soit la reprise de mesure déjà existantes, soit remise à des négociations à venir, soit plus avantageuses pour les employeurs que pour les salariés :**

Parmi les plus emblématiques :

– la couverture complémentaire (art 1): remise à l'horizon 2016, moins avantageuse que la CMU en cas d'absence d'accord d'entreprise, avec en contrepartie un marché ouvert aux assureurs privés au détriment de la sécurité sociale.

- les droits rechargeables à l'assurance chômage : renvoyés à la négociation de la nouvelle convention UNEDIC « sans aggraver le déséquilibre financier » de l'assurance chômage : les chômeurs payent pour les chômeurs...

C'est la logique du GVT chez nous...l'ancienneté payée par le blocage du point d'indice.

- la majoration des contrats courts : une minorité des contrats en fait, avec en contrepartie un allègement de charges : bénéfice net de 45 millions pour les patrons au dépend de la sécurité sociale.

- le temps partiel à 24 heures mini : (18% des salariés, 8% il y a 30 ans, une très grande majorité de femmes, imposé le plus souvent, dans des secteurs à

faible niveau de salaire) : à peine le principe édicté, il y a de multiples exceptions.

Pire, l'ANI envisage la légalisation d'une pratique condamnée par les juges et l'inspection du travail : celle dite des « avenants temporaires », appelé ici « compléments d'heures », augmentant temporairement le temps de travail sans payer ces heures en heures sup. Ce sera possible 8 fois dans l'année...(la fédération CFDT concernée s'était pourtant opposée en janv 2012 à la nouvelle convention collective des services à la personne qui instituait cette pratique..!)

**L'ANI n'a donc rien de l'accord équilibré présenté par ses signataires. Qu'est ce qui donc a amené certains syndicats à signer un tel texte ?**

C'est clairement l'adhésion à la vision du Medef sur la crise du système capitaliste.

C'est l'acceptation, imprégnée de fatalisme, de l'idée qu'il n'y a pas d'alternative à ce système, ni aux politiques d'austérité censées remédier à sa crise.

C'est l'adhésion (le mot est dans l'accord) à l'idéologie patronale que l'on retrouve par exemple dans le Titre II intitulé « Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »

Tout un programme qui fait écho à la démarche stratégique initiée à la DGFIP...

Le préambule de ce titre II est tout aussi explicite : « comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier... »

L'annexe de l'accord sur le Document Unique parle de « partager les options stratégiques de l'entreprise » pour décliner « les impacts organisationnels et financiers... »

Adhésion de longue date de certains (CFTC), moins totale dans le passé pour d'autres (CFDT).

**Nous avons, face à cette coalition, un important travail d'information et de conviction à faire.**

**Convaincre de la nocivité du texte, convaincre de la nécessité de le combattre.**

**La CGT y est engagée. A notre niveau, nous participons.**

**Ce combat doit être collectivement celui de tous les salariés. Il doit être aussi celui des fonctionnaires**, et pour en donner toute l'importance, je citerai la CFDT.

Dans une déclaration à l'issue des négociations, son bureau national écrit : « Des nouveaux droits attachés à la personne, et non à la nature de son contrat de travail, constituent une amélioration majeure et viennent significativement réduire les inégalités entre les salariés »

Quel aveuglement, et quel pas en avant vers l'individualisme au détriment du collectif ! Qu'on en mesure bien la portée si l'on se réfère au statut de la fonction publique.

D'autant que « la CFDT demande aux employeurs publics d'examiner, dans le dialogue social, les dispositions de cet accord à transposer et adapter pour ce qui concerne la sécurisation des parcours professionnels de leurs agents »