

**Non à une loi qui, en reprenant l'ANI de Wagram du 11 janvier signé par le Medef et une minorité syndicale,  
Elle précariserait l'emploi et les salaires et sécuriserait les licenciements**

# **20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi**

**1°) Est-ce que la « méthode » d'un sommet social était bonne :**

Cher ( e ) s député ( e ) s de gauche,

En même temps qu'à des millions de salariés c'est à vous que s'adresse cette analyse.

L'ANI signé boulevard de Wagram le 11 janvier arrive en Conseil des ministres le 6 mars. L'avant projet de loi vient tout juste d'être disponible. Puis il arrivera au Parlement fin mars, courant avril. C'est vous qui allez avoir, avant mai, la décision entre vos mains.

On nous dit qu'il y aurait une « procédure d'urgence » et une seule lecture ? Pourquoi ? N'a t on pas pris le temps parlementaire régulier pour quantité de récentes lois ? Or là, l'enjeu est plus grave, plus déterminant encore. Ce sera sans doute la loi la plus décisive depuis le début du quinquennat.

Or le projet d'accord conclu le 11 janvier 2013 boulevard de Wagram entre le patronat et une minorité syndicale ne devrait pas être repris par la majorité de gauche au Parlement.

Prenez le temps de l'examiner, bien en détail, comme nous le faisons ci dessous, car il marquerait si vous l'adoptiez, une grave régression des droits sociaux des salariés.

Ce fut pourtant une excellente idée d'envisager un sommet social après les élections présidentielles et législatives. Encore eut il fallu qu'il soit un « sommet historique » occasion d'un débat et d'une mobilisation dans tout le pays sur la reconstruction sociale à mettre en œuvre après dix ans de destruction sociale de la droite sarkozyste et du Medef... .

La droite avait tellement cassé le droit du travail de 2002 à 2012 (lois Fillon, Larcher, Bertrand... recodification du code du travail, etc.) qu'il fallait le reconstruire, éradiquer la précarité.

Il était nécessaire de chercher à impliquer le patronat, en dépit de son hostilité, dans la lutte contre le chômage, contre les licenciements. Il fallait ré-augmenter les salaires bloqués depuis dix ans et donner des droits nouveaux en termes de santé, sécurité, conditions de travail. Les propositions concrètes de reconstruction du code du travail ne manquaient pas. Encourager les salariés, les mobiliser, c'était le moyen de sortir plus vite et plus sûrement de la crise, tout en confrontant le patronat à ses responsabilités, éventuellement à ses dérobades ou à son agressivité..

C'était d'ailleurs écrit publiquement dans le « projet socialiste » 2011 : « reconstruire le droit du travail ».

Négocier avec le patronat, l'engager dans le redressement du pays, il le faut. Le Medef est le premier responsable dans le chômage de masse, il doit être concerné profondément dans la sortie de crise, la redistribution du travail et des richesses. Car il y a eu un partage du travail féroce, violent, injuste entre sans travail sous travail sur travail au détriment de l'emploi.

Il faut en revenir à de bonnes lois républicaines du travail.

Nous ne pouvons survivre avec 5 millions de chômeurs, 10 millions de pauvres, 3 millions de précaires, 3,5 millions de temps partiels, 2,7 millions de smicards, un salaire médian limité à 1640 euros alors que la durée réelle moyenne du travail hebdomadaire est remontée à 41/42 h et qu'il y a un milliard d'heures supplémentaires dissimulées, non déclarées, non majorées, non payées (l'équivalent de 600 000 emplois). Il y a urgence : on aurait pu voter en ce sens dès juillet 2012, cela a été retardé, mais ce n'est pas une raison pour que cela soit fait de façon précipitée, au pas de charge, sans faire très attention.

On se souvient dans l'histoire de notre pays, des célèbres « sommets » de Matignon en 1936 après la crise de 1929 et de Grenelle en 1968 après la grève générale, où patronat et syndicats, à chaud, négocièrent des avancées historiques qui marquèrent le XXe siècle !

Plus près de nous, après novembre décembre 1995 et la victoire de la gauche, le 10 octobre 1997, Lionel Jospin avait convoqué un véritable « sommet social » où le gouvernement engagea les « partenaires sociaux » à négocier les 35 h avant qu'une loi ne les consacre.

Dans tous ces cas, sous la pression des grèves, luttes sociales ou du gouvernement, la gauche faisait progresser la cause de millions de salariés. Parfois plus loin que prévu : les 40 h et les congés payés n'étaient pas au programme du Front populaire, ils n'en furent pas moins négociés et accordés le 8 juin puis le 11 juin 36 sous l'impact du développement des grèves et occupations d'entreprises. La loi suivit vite.

Mais, là au sommet de Wagram qui a commencé le 16 juillet 2012 pour se terminer à froid le 11 janvier 2013, on n'a pas eu du tout ni le même enthousiasme, ni le même résultat. Cela a entraîné dans un silence général. Ni lutte sociales, ni propositions centrales et fortes du gouvernement de gauche, et à la fin seule une minorité syndicale a signé. C'est négatif.

**Il faut des négociations, des contrats, des compromis, bien sûr !**

Quand les « partenaires sociaux » parviennent à négocier mieux que la loi, c'est bon pour tous. Entre le contrat et la loi, c'est le principe de faveur, c'est-à-dire ce qui est le plus favorable au salarié qui l'emporte, c'est ainsi qu'on fait progresser les droits sociaux.

Il est arrivé dans le passé que des grèves donnent naissance à des « contrats » meilleurs que les lois en vigueur. Oui il faut des « contrats », des « conventions collectives » étendues de branche et interprofessionnelles.

Il est sain, pour un gouvernement de gauche, de chercher à consulter les syndicats avant de faire une loi, et de chercher à en convaincre les patrons.

[Encart Maurad Rabhi, négociateur CGT, \(repris du blog de Slovar\)](#)

[Maurad Rabhi : Les patrons sont les grands gagnants de cette négociation. Les salariés dans leur grande majorité n'ont pas encore pris la mesure réelle de la portée de l'accord du 11 janvier 2013. Et pourtant, ce texte présenté comme une nouvelle phase de « flexisécurité » constitue, en vérité, la régression la plus importante qu'ont eu à connaître les droits des salariés depuis les années 1980.](#)

### **Il faut autant de contrats que possible et autant de lois que nécessaires.**

Concertations, négociations, sont utiles : encore faut-il respecter certaines règles, par exemple, écouter la majorité des syndicats revendicatifs plus qu'une minorité signant à bas niveau. Une négociation, ça se conduit, ça se guide, comme le fit Lionel Jospin en 1997.

Mais si un patronat ne veut pas faire de concession, propose une feuille de route régressive, il n'y a aucune raison, pour la gauche, pour les partis, pour les syndicats, pour les salariés de le suivre.

### **Si on avait attendu que le patronat signe, nous n'aurions jamais eu les 35 h !**

L'idée qu'il faudrait à tout prix respecter « fidèlement et loyalement » une négociation, un accord, un compromis dictés par le patronat est surprenante. Ce sont les représentants du peuple, les élus qui décident, pas une poignée de patrons du Medef.

S'il n'y avait plus de loi sans accord préalable des patrons, on changerait carrément de République : on tomberait dans une République corporatiste et on cesserait d'être dans une République citoyenne. Il n'y aurait plus jamais d'avancée sociale, on n'aurait jamais eu les congés payés, les 40 h, les 35 h, les retraites, la Sécu... car tout cela a été imposé par une synergie de l'action des syndicats et de gouvernement de gauche ! La gauche ne s'est pas soumise à l'accord du CNPF puis du MEDEF pour légiférer dans l'histoire, sinon elle n'aurait jamais fait la Sécurité sociale, la retraite à 60 ans, la journée de 11 h, de 10 h puis de 8 h, les 40, les 39, puis les 35 heures, les congés payés... Et quand elle a légiféré, le patronat a bien été obligé de se soumettre, et cela a été un progrès durable pour tous.

L'actuelle volonté du MEDEF, traduite dans l'ANI de Wagram, est de multiplier les accords d'entreprise, au détriment de la loi. Comme l'a expliqué Laurence Parisot, lorsqu'elle refusait toute contrepartie aux 20 milliards de crédit d'impôt accordés en 2013 par le gouvernement de Jean-Marc Ayrault : « Cela relève de la décision de 1,2 million d'employeurs, il y a 1,2 million de décisions ».

Pourtant il existe un « ordre public social » républicain qui, normalement s'impose à tout employeur : « Entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit » selon la célèbre mais bien fondée phrase de Lacordaire.

L'ANI de Wagram, du 11 janvier, écrit par le Medef, défendu par le Medef, resté minoritaire n'a aucune sorte de légitimité pour devenir « loi de la République ». Il faut le prendre pour ce qu'il est, un texte d'une minorité fortement contesté par une majorité !

### **Est-ce que l'ANI est un compromis ?**

Le gouvernement ne peut argumenter que ce texte serait le résultat d'un compromis entre syndicats majoritaires et patronat.

Ce serait mieux s'il l'avait été. Mais ce n'est pas un compromis. Un compromis, il serait parti de ce que proposaient tous les syndicats de salariés d'un côté, et de ce que proposaient les organisations patronales de l'autre : il y aurait eu un point de rencontre entre les deux « partenaires sociaux ». Or il n'y a rien dedans qui favorise en quoi que ce soit les salariés. Aucune avancée. Aucun progrès. Uniquement des petites mesures tordues, confuses, manipulées pour in fine arranger le patronat pas le salariat : vous allez le relire ci dessous et nous sommes certains que vous allez le découvrir, même si vous aviez des préjugés, qu'il n'y a AUCUN domaine où il y ait une avancée.

Nous allons vous le démontrer ci-dessous dans le détail chapitre par chapitre, point par point. Lisez. Ne vous laissez pas impressionner il y a eu des « effets d'annonce » une forme de bourrage de cranes médiatique. Nous aurions bien aimé vous dire que là ou là, il y avait du positif. Mais hélas, rien, rien, il n'y a rien. Sauf du négatif.

Car il faut lire, étudier l'ANI dans le détail. Le droit du travail est un droit intime, décisif, quotidien, pour 18 millions de salariés du privé. C'est le droit le moins enseigné, le plus méconnu, le plus dénigré, le plus fraudé, mais celui qui se révèle le plus vital, il détermine le taux de l'emploi, du salaire et toute les conditions de la vie au travail. Là ou il y a un bon droit du travail, cela crée de l'emploi. Là ou il est démantelé cela crée du chômage et des travailleurs pauvres.

C'est l'état de droit dans l'entreprise. Le droit DU travail, c'est du droit AU travail.

Contrairement à une « bad » légende, c'est un droit simple, pratique, concret. C'est lui qui donne et garantit le droit au travail, le niveau du salaire, la durée du travail, légale et maximale.

Le droit du travail a été bâti longuement depuis 170 ans, il a été rédigé avec du sang et de la sueur, des luttes et des larmes. Les salariés sont l'écrasante majorité, 93 % des actifs de ce pays. Quand un article du Code varie, ce sont des millions d'entre eux qui sont impactés tôt ou tard.

Un contrat de travail se caractérise comme un « lien de subordination juridique permanent »

C'est l'employeur qui décide de la naissance du contrat, de la gestion du contrat, de la fin du contrat. Il n'y a pas de démocratie dans l'entreprise, il n'y a pas de citoyenneté dans l'entreprise. Il n'y a pas d'égalité dans l'entreprise entre employeur et salarié. Il n'y a pas de volontariat en droit du travail. Le salarié est subordonné.

..Et le code du travail est la contrepartie à la subordination !

Laurence Parisot est bien connue pour avoir déclaré : « la liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail ». Pour mieux supprimer toutes les contreparties à la « subordination », le Medef a organisé des colloques sur « la soumission librement consentie » afin de justifier qu'il n'y ait plus d'état de droit dans l'entreprise.

De 2004 à 2008, la « recodification du code du travail » par ordonnance, les lois Fillon, Larcher, Bertrand ont déjà abondamment multiplié flexibilité, précarité et dérèglementation, provoquant souffrances, précarité, stress, risque psycho-sociaux, burn out, accidents et maladies professionnelles accrues, ce qui a abouti à davantage de ruptures de contrats et de licenciements abusifs. Plus il y a de flexibilité plus il y a de chômage, cela se vérifie toujours, partout.

### **Plus il y a de flexibilité moins il y a de droits et d'emploi.**

Parfois pour un député, surtout s'il a travaillé dans la Fonction publique, d'état ou territoriale, le Code du travail semble « complexe » et « abstrait ».

Mais pas pour ses électeurs.

Ceux qui aujourd'hui n'ont pas d'opinion mesureront demain les effets de cet accord sur leur vie et ne manqueront pas d'en tirer les conséquences notamment sur le plan électoral.

Depuis la belle victoire de la gauche en mai juin 2012, il n'y a aucune restitution de droits perdus depuis dix ans.

Il n'y en a pas plus dans l'ANI de Wagram signé le 11 janvier. Quasi aucune mesure prévue par cet ANI ne s'applique avant fin 1993 et donc rien ne pèsera donc pour aider le gouvernement à « inverser la courbe du chômage » cette année :

- Aucune interdiction des CDD abusifs, partiellement et aléatoirement taxés, remplacés par des intérimaires, il n'y aura aucun précaire de moins.
- flexibilisation maximale des temps partiels contre 85 % des femmes qui le subissent en majorité,
- développement massif du chômage partiel et recul des droits à formation afférents,
- une incroyable création de CDI intermittents, nouveau cheval de Troie contre le CDI.
- Rien de mieux en matière de protection des indemnités des chômeurs et dégressivité des indemnités chômage,
- une « complémentaire santé »... en 2016 limitée, chère, tardive et tournée vers les gros groupes d'assurances privés,
- rien de nouveau en matière de formation professionnelle (120 h sur toute la vie),
- reculs de l'information des IRP, leurre en matière de représentants aux conseils d'administration.
- ouverture à des « mutations internes » imposées modifiant le contrat individuel de travail

- « pactes » menaçants de chantage à l'emploi, avec clauses de baisse de salaires et de changements d'horaires,
- « plans de sauvegarde de l'emploi » accélérés, fluidifiés, facilités, cadencés...
- recul historique dans la défense des contrats de travail face à des accords dérogatoires
- affaiblissement grave des droits des salariés face aux prud'hommes,
- remise en cause des procédures devant les juges...

Ca fait beaucoup de négatif. Tellement de « négatif » qu'il est impossible de parler de « compromis ».

L'ANI issu du sommet social a été détourné de son objectif. Loin de favoriser l'emploi, il facilite les licenciements et la précarité.

Les salariés ont déjà beaucoup trop donné avec la droite quant aux promesses de moins de garanties pour plus d'emplois. La baisse des droits est immédiate et réelle mais les promesses d'emploi ne sont jamais tenues.

Déjà en 86 le patronat promettait 400 000 emplois en échange de la suppression de l'autorisation par l'inspection du travail des licenciements économiques. La suppression a été effective, les emplois n'ont jamais vu le jour.

### **Cet accord n'est donc pas transposable en l'état.**

Il serait inconcevable que la majorité parlementaire entérine dans la loi les reculs sociaux dictés par le MEDEF.

D'ailleurs il comporte aux yeux des experts quantité d'anomalies juridiques, d'aspects contradictoires, improvisés, et même des passages anticonstitutionnels. Techniquement, ça cloche. Mais politiquement ça fait mal, très mal.

Car au-delà de l'aspect juridique, c'est sa philosophie qui fait question. François Hollande a été élu avec l'immense majorité des voix des salariés en promettant l'emploi et la justice. L'ANI signé ne créera pas un emploi de plus, pas un chômeur de moins. Il ne contribuera en rien à inverser la courbe du chômage avant fin 2013. Pire, s'il entrait en vigueur, il facilitera les licenciements.

En plus de donner des aides et des droits nouveaux injustifiés au patronat, cet accord comporte des reculs sociaux historiques, soulignés par de nombreux juristes et détaillés (cf. ci-dessous où les 28 articles de l'ANI sont examinés). Il permet aux employeurs de rendre incertain ce qui était sûr pour le salarié (sa paye et son contrat) et sécurise les employeurs en rendant plus difficile ou impossible la saisie de la justice par le salarié pour faire valoir ses droits.

### **C'est un accord minoritaire :**

Cet accord ne peut être pris au sérieux tellement il est minoritaire.

Une nouvelle loi sur la représentativité syndicale (voulue par la CFDT, la CGT et le Medef en 2008) entre en vigueur en 2013, elle impose que les signataires d'un accord de ce type aient plus de 10 % des voix et qu'ils représentent 50 % des voix des salariés pour qu'un accord soit valable :

Or les organisations syndicales signataires de l'ANI de Wagram du 11 janvier, sont nettement en dehors de cette loi, et très minoritaires. La CFTC et la CGC ont moins de 10 % des voix et ne sont pas fondées à signer. Le total des voix des éventuels signataires (CFTC, CFE CGC, CFDT) représentent moins de salariés que les non signataires CGT et FO.

*Pour mémoire :*

Aux prud'hommes en 2008, sur 4,5 millions de voix exprimées :

Pour les non signataires CGT 34% et FO 15,81% soit 49,81%.

Pour les signataires CFDT 21,81, CFTC 8,69% et CGC 8,19% soit 38,69%

Le dernier résultat de décembre du vote des petites entreprises (sur 10,51 % de voix exprimées, 465 796 ) est le suivant :

Pour les non signataires CGT 29,54 % FO 15,25 % soit 44,79 %;

Pour les signataires CFDT 19,26 % ; CFTC 6,53 % ; CGC 2,32 % soit 29,15 %.

Deux sondages de début janvier 2013 confirment qu'une majorité rejette la flexibilité du MEDEF : 56% selon BVA, 55 % selon celui de CSA/les Echos, dont 69 % d'ouvriers et 69 % de sympathisants du PS.

La majorité de gauche du Parlement doit être raisonnable et respectueuse : elle doit corriger ce très mauvais résultat du 11 janvier, écouter la majorité des salariés.

Cher ( e )s député ( e )s : ce texte « ANI » n'a pas l'aval de la majorité des salariés, Vous devez les entendre et porter leur voix.

## **2°) Est-ce que la présentation de l' ANI par les grands médias peut tromper son monde et « faire la loi »?**

*D'ici mars, avril, avant que les députés ne votent, ce qui n'est pas encore connu des salariés le sera : une bataille d'opinion est engagée pour faire connaître le réel contenu de l'ANI  
L'intox d'une présentation médiatique apologétique et tronquée se dégonflera forcément.*

La grande presse a confisqué, en le dénaturant, la présentation de l'ANI par des phrases dithyrambiques, creuses et abstraites, sans jamais dire ce qu'il y avait de précis dans le texte. Aucun des défenseurs de l'ANI ne rentre dans les détails... et pour cause. L'accord serait « gagnant-gagnant », « audacieux », ou encore « une bouffée d'air au dialogue social »...

**Frédéric Lemaire, le 28 janvier 2013, dans Acrimed (excellent travail, cité abondamment ci dessous en raison de sa précision et de son caractère exhaustif)** démontre de façon éclatante que c'est partout la même rengaine : la réforme qui devrait résulter des négociations promet « plus de souplesse aux entreprises, et plus de protection aux salariés » .

## **Il démontre une « étonnante uniformité lexicale » :**

« Le chef de l'Etat [...] croit aux vertus du dialogue social [...] pour donner plus de souplesse aux entreprises, plus de protection aux salariés. » (*L'Express*, 29 décembre) ;

« Cette négociation, voulue par le gouvernement et entamée le 4 octobre, vise à concilier plus de souplesse pour les entreprises et plus de protection pour les salariés . » (*Libération*, 1er janvier) ;

« Il s'agit de trouver un équilibre entre plus de flexibilité pour les entreprises et plus de protection pour les salariés . » (*La Croix*, 7 janvier) ;

« A la recherche d'un compromis historique sur une réforme du marché du travail, syndicats et patronat peinent à s'entendre pour le rendre à la fois plus souple et plus protecteur. » (*Direct Matin*, 8 janvier) ;

« Les négociations reprennent [...] Il s'agit d'offrir à la fois plus de protection aux salariés, mais aussi plus de souplesse aux entreprises » (*Leparisien.fr*, 9 janvier). L'article est assorti d'un sondage : selon vous, faut-il assouplir le code du travail ? »

« Depuis le coup d'envoi, le 4 octobre 2012, de cette négociation cruciale, syndicats et patronat peinent à trouver un compromis pour fluidifier le marché du travail en donnant plus de souplesse aux entreprises et de protection aux salariés. » (*AFP*, 10 janvier) ;

« Les négociations sur une réforme du marché du travail alliant plus de sécurité pour les salariés et flexibilité accrue pour les entreprises ont débouché sur un accord vendredi » (*Reuters*, 12 janvier)

« Au terme d'une journée marathon et de trois mois de négociations, syndicats et patronats ont arraché hier soir l'accord tant attendu par l'exécutif sur la sécurisation de l'emploi, destiné à offrir à la fois plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés. » (*La Dépêche*, 12 janvier)

« Au terme de trois mois de négociations, syndicats et patronats sont parvenus à un accord vendredi 11 janvier sur la sécurisation de l'emploi, destiné à offrir à la fois plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés . » (*L'Expansion*, 14 janvier)

« Destiné à offrir plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés cet accord "marque l'avènement d'une culture du compromis après des décennies d'une philosophie de l'antagonisme social", s'est félicitée Laurence Parisot, présidente du Medef. » (*BFMTV.com*, 12 janvier 2013)

« Destiné à offrir plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés , que prévoit exactement cet accord ? » (*RTL.fr*, présentation de l'émission d'Eric Vannier, 12 janvier)

« Trois syndicats sur cinq, à l'exception de la CGT et de FO, et les organisations d'employeurs, sont convenus d'un dispositif qui offre plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés. » (*RFI*)

« Plus de souplesse pour les entreprises et davantage de protection pour les salariés. Tels sont les grands axes de l'accord trouvé vendredi après trois mois de négociations entre syndicats et patronats. » (*francetvinfo.fr*, 14 janvier)

« Destiné à offrir plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés , ce projet de loi sera présenté en Conseil des ministres en mars, puis examiné en urgence par le Parlement en vue d'une promulgation fin mai » (*france24.com*, présentation de l'émission « duel de l'économie », 17 janvier)

« La semaine dernière, la CGT et Force ouvrière ont refusé de signer l'accord sur une réforme du marché du travail [...] Cet accord est censé offrir plus de souplesse aux entreprises et davantage de protection aux salariés » (présentation de l'émission du 21 janvier 2013, *France Inter*)

## **Un accord « donnant-donnant, équilibré et subtil » (*Les Échos*)**

Très subtils, en effet, Les Échos, exultent : « la clef de ce compromis se trouve du côté de la flexibilité. À tel point qu'au lieu de parler de flexisécurité, il convient d'évoquer la sécu-flexibilité. » Se payant, au passage, le gouvernement : « *L'ironie est qu'il appartient à la gauche d'avaliser le mot même de flexibilité qu'elle rangeait dans la case de l'ultralibéralisme il y a un an. Mais, après tout, elle récusait également tout problème du coût du travail et toute idée de hausse de la TVA.* »

Internationalement, toutes les presses de droite ont salué l'accord de Washington à Londres, de Berlin à Rome, et la droite française aussi, l'UMP s'appêtant à le voter sans regimber. A l'image du *Wall Street journal* : « *Les employeurs français gagnent une nouvelle flexibilité du travail.* »

### *Encart*

Maurad Rabhi négociateur CGT : En ce qui concerne la presse, la quasi totalité s'est focalisée sur les hypothétiques nouveaux droits auxquels les salariés pourraient prétendre sans s'interroger sur les effets pervers de certaines propositions. Ainsi, on a parlé de formation, de complémentaire santé, de temps partiel, de droits rechargeables pour les chômeurs. Dont les modalités et le délai de mise en oeuvre sont particulièrement flous. Quant à la taxation des contrats courts, elle a servi de leurre tout au long de la négociation pour mieux détourner l'attention de l'opinion sur les aspects de flexibilité ou de sécurité juridique que le patronat réclamait pour son propre compte.

### **Haro sur les « archaïques » qui s'opposent à l'ANI :**

Mais *Le Monde* s'inquiète déjà de la fragilité des acquis de l'accord : « le plus dur est à venir : obtenir des élus socialistes le même respect de la démocratie sociale » (12 janvier).

Ce qui permet à *Libération* d'annoncer « que les partenaires sociaux, ou au moins une majorité d'entre eux, s'accordent sur une première négociation sociale, attendue depuis des années » (11 janvier). Une majorité dont *Libération* oublie de préciser qu'elle est, en termes de représentativité, minoritaire.

Même oubli dans le *Nouvel Observateur*, qui annonce ainsi qu'« une majorité (sic) de partenaires sociaux a donné un avis positif, vendredi 11 janvier en fin de soirée, sur la signature de l'accord tant attendu sur la sécurisation de l'emploi, actant plus de droits pour les salariés et plus de flexibilité pour les entreprises. »

Aux syndicats signataires, qui ont permis cet accord si précieux, la presse dresse unanimement des éloges : « les signataires ont courageusement pris le risque de la réforme au lieu de s'accrocher à un statu quo mortifère » explique *Le Monde* (12 janvier). « MEDEF et CFDT, fins stratèges d'un accord audacieux » titre l'article du *Figaro* du 13 janvier. Franz-Olivier Giesbert est à deux doigts d'adhérer à la CFDT : « Grâce soient rendues à la CFDT d'avoir fait la preuve, une fois de plus, de son patriotisme et de sa maturité en signant le projet » (*Le Point*, 10 janvier).

Ces éloges n'ont d'égal que l'opprobre jeté sur les syndicats qui ont refusé de signer l'accord. Si la CGT s'y oppose, c'est par pur calcul interne croit savoir *Le Nouvel Observateur* « Le secrétaire

général de la CGT, dont la succession a affaibli l'organisation, est soucieux de montrer les muscles. » (11 janvier).

Pour Giesbert, la CGT et FO « décidément hors d'âge » refusent l'accord par « logique boutique » (11 janvier) ; « C'est encore cet autisme français qui, cadencant le pays dans l'archaïsme, l'a jusqu'à présent empêché d'accepter les solutions qui s'imposent en matière de compétitivité ou d'emploi. » (10 janvier)

Pour *Le Monde*, c'est bien évidemment un mauvais pari : « Ce compromis va légitimer le syndicalisme réformiste et le dialogue social, si bien que la stratégie de la CGT et de FO pourrait s'avérer perdante. »

Dire « non » au projet du patronat n'est semble-t-il pas une option dans le « dialogue social » tel qu'il est conçu par les éditorialistes. « Il faut donc une nouvelle fois constater que la principale organisation syndicale française s'est mise hors du jeu de la négociation quasiment à l'instant où elle a démarré. C'est étrange, et pour tout dire condamnable » (*Les Échos*, 14 janvier).

#### *Encart n°1*

*Laurence Parisot, présidente du Medef : «Un accord potentiellement historique s'il est repris tel quel dans la loi.» Elle commence déjà mettre la pression pour imposer tout ce qu'elle a obtenu.*

*Patrick Bernasconi, négociateur du Medef, in Le Monde : «La France figurera désormais parmi les meilleures références pour ce qui est de la flexisécurité.»*

*Syndicat de la magistrature : Le texte «en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité.»*

*Syndicat des avocats de France (Saf) / « Le Medef revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises! »*

*Ca ne sert à rien d'amadouer le Medef : il a soutenu Sarkozy à fond, il est l'ennemi de la gauche, et veut la voir échouer. Il ne signe que ce qui l'avantage. Et puis il en redemande toujours. A peine Laurence Parisot avait-elle obtenu 20 milliards de crédit d'impôt sans contrepartie, qu'elle en redemandait 20 milliards. Et le patronat accélère en même temps les plans sociaux, certain, ce faisant, de nourrir la droite UMP/FN.*

#### *Fin de l'encart*

□

Dans le traitement médiatique de cet accord sur la réforme du marché, le commentaire a « écrasé » l'information. Car rien de concret n'est jamais précisé sur son contenu. Tout est à l'esbroufe.

Mais cela n'empêchera pas des millions de salariés, par le truchement de syndicats, d'internet, de s'informer vraiment sur le fond de l'ANI de Wagram.

Alors pour mieux tenter de faire passer l'ANI, la grande presse essaie aussi et ensuite d'attiser la division syndicale : il y aurait une « guerre syndicale » (*Europe 1*), « la fracture se creuserait entre la CFDT réformiste et la CGT radicalisée » (*Libération*). *Le Figaro* surfe contre « l'attitude jusqu'au-boutiste de la CGT » (sic) ...

### **3°) Est ce que la signature de l'ANI va diviser les syndicats ?**

Au fond l'immense majorité des syndicalistes converge sur le terrain.  
Il n'y a pas de « guerre syndicale » :

Trois syndicats sur huit ont signé l'ANI dans des conditions, on l'a vu, très minoritaires. Est ce que cela va « tendre » les relations et diviser le salariat ?

Des secteurs de la presse ont essayé de prétendre qu'il y avait « une guerre syndicale »

C'est la grande presse de droite qui essaie de se ruer sur le sujet : il y aurait une « guerre syndicale » (*Europe 1*), « la fracture se creuserait entre la CFDT réformiste et la CGT radicalisée » (*Libération*). *Le Figaro* surfe contre « l'attitude jusqu'au-boutiste de la CGT » (sic) ...

Ils ont trouvé des prétextes bien bénins : c'est vrai que le nouveau leader de la CFDT, Laurent Berger, aurait renvoyé dos à dos la direction de Goodyear et « l'organisation syndicale majoritaire », (précaution de langage mais de fait, c'est la CGT) leur imputant une responsabilité « à part égale » dans le projet de fermeture du site et en s'en prenant aussi aux méthodes « d'intimidation de la CGT » à l'usine PSA Peugeot-Citroën d'Aulnay. Cette sortie n'était peut être pas très judicieuse, d'autant qu'elle n'était pas suivie sur place par la base CFDT mais en réalité Thierry Lepaon, nouveau secrétaire de la CGT l'a expliqué logiquement : « Les salariés sont en colère et leur colère s'exprime ». Et puis ce sont les syndicalistes qui ont été poursuivis en justice sous de faux prétextes et il devient aussitôt nécessaire de les défendre dans un pareil contexte.

Il faut observer et on peut le comprendre, qu'il y a une rage exacerbée dans les rangs des salariés, qui reçoivent coups sur coups et n'obtiennent pas les garanties promises à la suite de leurs votes de mai juin 2012.

Selon Luc Bérille, secrétaire général de l'Unsa, une « stratégie de lutte de classe est mise en place » par un courant de la CGT très politisé ». C'est une « stratégie d'affrontement frontal » qui « ne vise pas à la négociation » mais veut faire « converger » les luttes des salariés des différentes entreprises, comme les récentes opérations « cause commune » des ouvriers de PSA et de Renault. Cela peut sembler excessif ! Car c'est normal d'essayer de faire converger les luttes de défense de l'emploi, non ? D'ailleurs les syndicats le souhaitent tous sur le terrain.

C'est donc en vain que la presse essaie de se goguenarder, à partir d'incidents secondaires, sur la « stratégie de la direction de la CGT qui (serait) de plus en plus axée sur la rupture et le refus de négociation ».

Ca ne tient pas debout : c'est la CGT qui signe le plus grand nombre d'accords au plan national (forcément c'est le plus grand des syndicats).

Et au fond, les plus « violents, » si on y réfléchit, ces temps derniers, ce sont les syndicats patronaux

de la grande presse qui s'en sont pris, mercredi 6 février, féroce­ment au syndicat CGT du Livre alors que celui-ci défend ses derniers acquis.

En vérité tout cela fait « pschiitt... ». Ce n'est pas sérieux. Tout simplement parce que dans les entreprises les salariés et syndiqués, eux, préfèrent l'unité syndicale.

### **Même la dépêche AFP souligne que « la réalité du terrain forge d'autres alliances ».**

« L'heure de la mobilisation a sonné », affirme Thierry Lepaon futur secrétaire général de la CGT, en soutenant la grève des fonctionnaires unitairement appelée le 31 janvier par son syndicat, la FSU et Solidaires.

Les efforts des médias aux ordres pour opposer artificiellement « deux fronts syndicaux » d'un côté, des prétendus « réformistes » – CFDT, CFTC, CFE-CGC, Unsa – partisans de l'ANI et de l'autre des opposants prétendument « radicalisés » à l'ANI – CGT, FO, FSU, Solidaires – ne tiennent pas une seconde.

D'abord parce qu'il n'y a pas égalité des forces : les partisans de l'ANI sont nettement minoritaires, avec moins de 40 % des voix. Les adversaires de l'ANI imposé par le Medef sont largement majoritaires avec plus de 60 % des voix. Ou est la prétendue « coupure » réformiste/révolutionnaire dans tout ça ? FO est soudainement devenue « révolutionnaire » ?

Personne n'a intérêt à « jouer les gauchistes », à créer des diversions, les choses sont trop sérieuses. Il faut que les PSA, Renault, Goodyear, Mittal, Petroplus, Sanofi, Pilpa, gagnent sur l'emploi face aux patrons licenciés. Il ne s'agit pas de régler des comptes avec le gouvernement ni d'opposer un secteur de la gauche à un autre. Il s'agit de convaincre, de gagner sur des objectifs précis, positifs : pour l'emploi... et donc contre l'ANI qui va faciliter les licenciements.

Les syndicats ne sont ni réformistes ni révolutionnaires, ou alors ils sont à la fois et tour à tour l'un et l'autre car ils ont pour fonction de défendre pragmatiquement les revendications des salariés. Pas de faux clivage, superficiel : il y a des revendications légitimes émanant des salariés, il y a des luttes pour les défendre, elles sont presque toujours unitaires, ça « brasse » tous les syndicats quels que soient les « plans » de leurs directions. C'est normalement la base qui décide. Quant aux luttes et à leur « radicalité » cela dépend.. de la résistance obstinée ou non des patrons !

Ensuite toutes les positions se croisent, aussi bien dans les luttes que face à l'ANI.

Dans les luttes en cours, il paraît encore plus artificiel de vouloir séparer des syndicats pseudo « réformistes » et pseudo « révolutionnaires » ?

Edouard Martin est CFDT à Florange, et sur le site d'Arcelor Mittal, les syndicats CFDT, CGT et FO se battent ensemble en intersyndicale depuis plus de 18 mois. Des débats traversent tous les syndicats : si Laurent Berger a jugé « acceptable » l'accord entre le gouvernement et Arcelor Mittal, Edouard Martin, n'a pas hésité à s'enchaîner aux fenêtres de Matignon le 23 janvier pour exprimer son total désaccord avec le plan.

Chez PSA, la CFDT s'est associée à la grève et seuls CFTC et CFE-CGC, là avec FO, très minoritaires, ont dénoncé les méthodes « inacceptables » de « certains » autres grévistes. A Petroplus c'est l'unité syndicale depuis 18 mois aussi. A Renault, alors qu'au niveau du groupe direction et syndicats sont engagés dans un bras de fer sur un accord de compétitivité, les syndicats sur chaque site appellent à des débrayages chaque semaine, en intersyndicale, au cas par cas, dans l'unité ou séparément. Du côté de Sanofi, la CFDT, en intersyndicale avec la CGT et Sud, multiplie les actions pour suspendre le plan de restructuration, et manifestait devant le ministère du Travail pour exiger une loi interdisant les licenciements boursiers aux côtés de centaines de salariés d'entreprises touchées par des restructurations. A la laiterie Candia du Lude (72) les délégués au comité d'entreprise élus CFDT FGA sont mobilisés contre un plan de restructuration des usines du groupe laitier. La leur est menacée à l'horizon juin 2014. Un PSE est en cours de négociation. Les représentants CFDT accompagnent

cette lutte : ils faisaient partie des ouvriers mobilisés mardi 29 janvier pour aller rencontrer Michel Sapin (avec les Licenci'elles (3 suisses), PSA, Renault...

**« Il y a des divergences, mais il n'y a pas de guerre syndicale » relativise in fine, lui-même, Laurent Berger, dans une autre interview des *Echos*. Voilà qui est dit.**

Chaque syndicat est jaloux de son indépendance à juste titre. Ce qui n'empêche qu'il y a des résistances visibles dans la CFDT à la signature de l'ANI : des milliers de cadres et militants ont une grande peur que se reproduise ce qui s'est passé après mai 2003 lorsque François Chérèque avait signé dans le dos du front syndical, dans le bureau de Raffarin un « accord » divisant le grand mouvement qui était en cours pour défendre les retraites. La CFDT avait, alors, perdu 100 000 membres, de 6 à 8 % lors des élections professionnelles, et avait reculé de 10 points loin derrière la CGT. Il n'est pas difficile de comprendre que de nombreux militants CFDT ne souhaitent pas que ça recommence. Le choix de signer le 11 janvier 2013, l'accord minoritaire ratifié par la direction, fait manifestement débat à la CFDT.

On comprend, dans ces conditions, pourquoi la légende de la « guerre syndicale » surgit dans les médias de droite : elle vise à fermer les passerelles, à réfrigérer les alliances naturelles sur le terrain, à empêcher qu'une majorité encore plus grande ne se développe contre l'ANI. Un bon clivage, une bonne division vaut mieux pour le Medef qu'un front uni anti-ANI.

**Mais il n'y a pas d'ennemis entre syndicalistes. Il n'y a pas d'ennemis entre syndicats. Chaque syndicat doit voir respecter son indépendance de la base au sommet. Les combats entre directions doivent être évités et pareillement entre équipes militantes. La démocratie syndicale doit régner. L'union fait la force. Et l'union cela commence par le respect des aspirations majoritaires. Lire l'ANI, le connaître, le juger sur le fond, ça facilite l'unité. A partir du moment où il y a une majorité nette contre l'ANI : on doit tous s'écouter et s'entendre à partir de ce qui est un fait : force et unité !**

## **4°) Est ce qu'il va être possible de construire un large front unitaire majoritaire et gagnant à gauche pour que cet ANI n'entre pas dans la loi ?**

Ce n'est donc pas le moment d'entamer de vaines polémiques. Encore moins de diviser le front de ceux qui peuvent s'opposer à l'accord de Wagram. A qui profite l'ANI ? au Medef : il faut rassembler tous les salariés, tous les syndicats, toute la gauche, qui n'ont pas intérêt à ce que ce mauvais accord devienne une mauvaise loi.

Il faut informer débattre à tous les niveaux, à la base comme au sommet :

Il est nécessaire que les idées soient brassées dans le plus grand respect de la base au sommet, des syndicats : cela augmente les pouvoirs de conviction, d'échange, de mobilisation, ça aide à lever les barrières. Par exemple, concrètement, lorsque certains insultent les dirigeants CFDT à cause de leur signature de l'ANI, ils n'ont pas à éclairer ni à mobiliser les militants CFDT. Ça crée un obstacle inutile, ça donne un argument aux dirigeants de la CFDT pour dire à leurs militants : « - Regardez

comment ils nous traitent, ne les écoutez pas.. ». Toute attaques venue de gauche contre les dirigeants CFDT affaiblit les possibilités de les influencer et, avec eux, les militants CFDT... Or pour construire un large front victorieux il ne faut pas créer des ennemis entre syndicats, pas d'ennemis entre syndicalistes, il faut lever les faux procès un à un : oui, il faut des contrats, oui, il faut des négociations, oui, il faut des compromis, mais pas CETTE négociation, pas CE contrat, pas cet ANI, pas CE compromis...

**Quelques millions de salariés, progressivement, commencent à découvrir en février mars, avril, ce qui a été signé le 11 janvier dernier entre le Medef et des syndicats minoritaires.**

**Cet « ANI » (accord national interprofessionnel) a été présenté par les médias de façon valorisante comme étant « souple pour les employeurs et protecteur pour les salariés ».**

**Mais ceux qui le lisent découvrent sans hésitation qu'il est entièrement en faveur du Medef.**

La CGT, Force ouvrière, la FSU, Solidaires, c'est à dire la majorité des syndicats, se chargent de décortiquer les gros reculs sociaux qu'il contient en matière de droit du travail, de facilitation des licenciements, de flexibilité des contrats (temps partiels, CDI « intermittents », intérim, mutations...). Donc peu à peu une opinion se construit pour rejeter, à juste titre, cet ANI (dit de Wagram car il a été signé dans les locaux et sous la dictée du Medef, rue de Wagram).

Selon la théorie récemment inventée que « le contrat doit précéder la loi » et être retranscrit par elle, le gouvernement annonce qu'il va transcrire l'accord de « façon loyale et fidèle » dans la loi. Pourtant rien ne l'y oblige : ce n'est qu'un accord minoritaire et on ne voit pas pourquoi la majorité de gauche donnerait raison aux diktats du Medef.

Donc l'éveil des consciences et la mobilisation commencent : elles ont trois mois pour faire le plein en termes de rapport de force afin de se faire entendre. Le projet de loi sera soumis au Conseil des ministres le 6 mars. Des manifestations sont prévues par les syndicats Force ouvrière et CGT le 5 mars. C'est la première fois depuis bien longtemps que ces syndicats se retrouvent. Puis une loi, dérivée, sera soumise au Parlement courant avril dans la perspective d'un vote début ou courant mai. On entend que la procédure d'urgence serait adoptée : ce qui serait fâcheux et on peut être choqué qu'elle surgisse pour un si mauvais texte, et alors qu'un nombre important de députés y est hostile.

**La question qui se pose : est ce que la majorité des syndicats et des salariés hostiles à cet ANI ont les moyens de gagner ?**

On lit parfois le dépit de certains qui pronostiquent, de façon fataliste, que l'ANI sera transcrit « fidèlement », que « c'est foutu », que « la majorité de gauche s'inclinera forcément », et qui en profitent, hélas, pour combattre le PS plutôt que l'ANI, etc.

Ne nous laissons pas dériver, ni décourager : **il est parfaitement POSSIBLE de gagner.**

Car le débat traverse toute la gauche, et totalement le Parti socialiste et son groupe parlementaire et cela va forcément faire réfléchir le gouvernement.

La gauche du Parti socialiste s'est prononcée contre l'ANI, cela fait 25 % des voix environ.

Même si cela ne suffit pas.

Une partie de la majorité du PS (l'ancienne « UMA ») s'est aussi prononcée contre. Cela mène à 40 % d'opposants à l'ANI.

Cela ne suffit pas davantage.

Mais il y a un impact : la majorité a engagé la discussion en son sein, et une moitié est en faveur d'une « transcription loyale et fidèle » (comme l'a dit le président du groupe parlementaire Bruno Le Roux) et une autre moitié se distingue en proposant une « transcription optimale qui tient compte des non

signataires » (comme l'ont dit, entre autres, Guillaume Bachelay ou Jean-Marc Germain au Bureau national).

Cela n'a pas échappé à François Hollande puisque, dans l'un de ses « vœux » il a précisé qu'il fallait « entendre les syndicats non signataires ».

Entre « loyale » et « optimale » il faut comprendre une nette différence d'appréciation, disons même une brèche. Assez pour que cela suffise à inverser ce qui est mauvais dans l'ANI et éventuellement à importer des lois plus positives pour les salariés au Parlement.

Il y a des failles : il y a du grain à moudre.

Laurence Parisot, le 8 février feint de s'inquiéter dans les médias sur le fait que les premières transcriptions de l'ANI lui posent problème, en ce qui concerne la « complémentaire santé », par exemple. La CG-PME lui emboîte le pas. Le patronat va donc se plaindre au jour le jour pour faire pression sur le législateur.

### **De quoi dépendra l'issue ?**

Du rapport de force créé en mars et avril par les mobilisations et manifestations. Si elles sont assez puissantes, la victoire est donc accessible. Il faut jouer gagnant pas jouer « placé ». Il faut engager, dans la plus large unité possible, les réunions d'informations, meetings de luttes, manifestations et grèves jusqu'à ce que cela s'impose : la majorité des syndicats et de la gauche, tous partis confondus, ne veut pas de cet ANI maudit ! Elle veut reconstruire le droit du travail pas le détruire davantage, elle veut faire reculer le chômage, contrôler les licenciements, pas les faciliter, elle veut des protections plus fortes pour les salariés, pas des flexibilités désastreuses et nuisibles à l'emploi.

**Unité, tous ensemble comme lors du CPE ou des retraites, car cette fois gagner est possible !**

## **5°) Est-ce que l'ANI contient des « mesures contre la précarité » ?**

**Le diable est dans les détails : qu'en est-il des CDD ?**

**Il n'y aura pas un précaire de moins avec cet ANI :**

Un des « affichages » de ceux qui défendent l'ANI ce serait qu'il limite la précarité, en « majorant la cotisation chômage des CDD » au 1er juillet 2013.

**Faux :**

- 1°) d'abord très peu de type de contrats CDD seront concernés
- 2°) parce que la « majoration » est disparate, légère et non dissuasive
- 3°) parce que l'intérim devenu moins cher prendra la place

**Qu'aurait-il fallu faire ?**

- 1°) une majoration massive, dissuasive, au moins à 25 % comme les heures supplémentaires

2°) imposer un quota maximum de 5 % de « précaires » par entreprise de plus de 20 salariés (sauf dérogation préalable).

3°) interdire tout CDD de moins d'un mois (cela fut le cas, déjà, dans le Code du travail)

4°) augmenter les moyens de contrôle, de recours et de sanction envers les très nombreuses infractions (CDD répétés, abusifs, CDD non motivés)

### **Reprenons en détail :**

1°) les contrats qui sont exemptés de la nouvelle légère sur-majoration sont :

- Les CDD de plus de trois mois
- Les CDD des jeunes de moins de 26 ans faisant des études
- Les CDD pour remplacement de salariés absents
- Les « contrats saisonniers » (difficiles à distinguer)
- Les CDD dits d'usage

(liste longue dans 15 branches différentes dont

1° Les exploitations forestières ;

2° La réparation navale ;

3° Le déménagement ;

4° L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;

5° Le sport professionnel ;

6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;

7° L'enseignement ;

8° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;

9° L'entreposage et le stockage de la viande ;

10° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;

11° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;

12° Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;

13° Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;

14° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;

15° Les activités foraines.)

Cela équivaut à 80 % environ d'exemption des CDD existants.

### **2°) quel est le niveau de la « sur majoration » envisagée ?**

Elle serait de 0,5 % en plus pour certains CDD conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est « d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ».

Elle serait de 1,5 % en plus pour les CDD de 1 à 3 mois.

Elle serait de 3 % en plus pour les CDD de moins d'un mois

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du CDD (c'était déjà le cas, une solution pour ne pas payer...)

### 3°) quel sera le coût d'un CDD pour un employeur ?

il est déjà de 10 % de « prime de précarité » pour le salarié, et de 4 % d'allocation chômage supplémentaire soit 14 %

les CDD d'usage couvriront donc 10 % + 4 % + 0,5 % soit 14,5 %

les CDD de 1 à 3 mois couvriront 10 % + 4 % + 1,5 % soit 15,5 %

les CDD de moins d'un mois couvriront 10 % + 4 % + 3 % soit 17 %

C'est ce que réclamait depuis longtemps les patrons d'intérim : car celui-ci est taxé à 15 % pour le salarié.

D'ailleurs l'ANI prévoit une « négociation » dans la branche du travail temporaire pour des « contrats d'intérim permanents » (article L1252-1 du code du travail et suivants)

Le patronat a estimé la « sur majoration » à un coût global de 110 millions d'euros.

### 4°) Y a t il une contrepartie ?

L'ANI prévoit que les employeurs qui embaucheraient des jeunes de moins de 26 ans en CDI se verraient détaxés de l'allocation chômage pendant trois mois. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.

Attention : précise la CFDT : Cette exonération est « totale » quel que soit le niveau de rémunération du jeune embauché et viendra en sus de l'aide prévue en cas d'embauche d'un jeune dans le cadre d'un contrat de génération.

Est ce une vraie « contre partie positive » ?

Non, l'avantage est totalement pour l'employeur pas pour le jeune.

Car il existe maintenant des périodes d'essai allongées (L.1221-19 et 21 CT) qui correspondent à peu près à cette exonération. Ces périodes légalement prévues sont de 2 mois (ouvriers, employés), 3 mois (agents de maîtrise et techniciens), 4 mois (cadres) et elles peuvent être renouvelées (donc 4, 6, 8 mois) si un accord de branche étendu le prévoit. L'ANI précise que l'exonération (3 mois ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, 4 mois) s'applique "dès lors qu'il (le CDI) se poursuit au-delà de la période d'essai" (sic). Mais au cours de la période d'essai l'employeur peut toujours rompre le contrat sans motif et sans procédure jusqu'à la veille du dernier jour. Il ne paiera pas de « prime de précarité » de 10 % au jeune ni aucune taxe, il aura l'avantage d'une exonération complète de cotisations chômage.

Les moyens (surtout, comme d'habitude, pour les grandes entreprises) de récupérer les exonérations sans embaucher réellement en CDI et sans payer de légère majoration sur les CDD sont doubles :

- prendre des jeunes en CDD de 3 mois ou légèrement supérieurs à 3 mois (pas de majoration) en s'en servant comme "période d'essai" réelle puis embaucher en CDI si la période d'essai réelle est concluante

- ou prendre un jeune en CDI avec une période d'essai de 3 mois ou plus et empêcher l'aide, si les contrôles sur les "aides à l'emploi" sont aussi inexistantes qu'elles le sont depuis 30 ans et mettre fin ensuite à la période d'essai.

Est-ce un encouragement à l'embauche en CDI ?

Cela se peut qu'il y ait un « effet d'aubaine » fictif. Le Medef a calculé lui même que cette exonération nouvelle de cotisation chômage rapporterait 155 millions d'euros aux patrons. La différence entre les 110 millions de surtaxe des CDD et les 155 millions de détaxe des CDI « courts » serait de 45 millions à l'avantage des employeurs selon le Medef lui-même.

## Encart n°1

Position de la CGT confédérale :

Des « contrats courts » enfin taxés ? Tant mieux ! Car l'utilisation des contrats précaires par les employeurs représente un coût énorme pour l'assurance chômage : la taxation des contrats courts était censée compenser ce coût. Dans les faits, la majorité de ces contrats ne sera pas taxée et, cerise sur le gâteau, le patronat a obtenu des exonérations de cotisations sur l'embauche de jeunes de moins de 26 ans.

Bilan de l'opération, le patronat en sort gagnant : c'est 40 millions d'euros d'exonérations qui viennent s'ajouter aux 20 milliards d'aide que le gouvernement leur a offert au mois de novembre.

Position de la CGT du bâtiment :

« Majoration de cotisations pour les contrats « courts » : Le bilan des 2 mesures : sur taxation des contrats courts et exonération est positif pour les employeurs (45 millions dans les caisses du patronat).

La taxation doit être plus forte et plus généralisée pour être plus dissuasive. Elle doit fixer des quotas maximum de contrats précaires dans l'entreprise.

## 2° encart

Argumentaire donné au groupe socialiste par sa présidence :

L'équilibre de l'accord, et son caractère innovant, se retrouvent dans les grandes avancées qu'il permet : Pour lutter contre la précarité et pour la qualité de l'emploi, en renchérissant les CDD courts, au profit de l'embauche de jeunes en CDI dont les cotisations seront réduites, approche nouvelle qui va contribuer au mouvement nécessaire pour faire davantage du CDI la norme naturelle d'embauche. En améliorant les droits des salariés quels que soient leur statut et la nature de leur contrat.

Argument du groupe socialiste au Sénat

L'accord vise à inciter à l'embauche en CDI en renchérissant le coût des CDD de courte durée :

(...)

L'ensemble des sommes ainsi gagnées seront affectées en une exonération des cotisations chômage pour les CDI signés avec des jeunes de moins de 26 ans pendant 3 mois pour les entreprises de + 50 salariés et 4 mois pour les plus petites entreprises. Ce dispositif devra être en place en juillet 2013. Il relève de la négociation des partenaires sociaux sur l'assurance chômage.

## 3° encart

Position de la CGT-BVA : Parisot a « enfumé » :

L'accord prévoit, dans son article 4, d'augmenter les cotisations sociales sur les CDD,

- passant de 4 % à 7 % pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
- 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
- et seulement 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité, dont le sondage !

Ce sont justement ces secteurs d'activité qui empilent les CDD comme des perles. Ce sont donc les secteurs d'activité qui, proportionnellement, emploient le moins de CDD qui paieront pour ceux qui en abusent le plus !

Cela ne peut que conforter la CGT-sondage dans sa revendication du CDI pour tous  
Pour la CGT-BVA, le délégué du personnel CGT.

## 6°) Y a t il une avancée dans l' ANI sur le temps partiel ?

**Aucune. Il n'y a que des reculs.**

*Najat Vallaud-Belkacem (tribune de Libération du 23 janvier) a essayé de prétendre que*

1°) les heures complémentaires seraient majorées de « 10 à 25 % » dès la première heure

2°) un plancher de 24 h serait imposé, une « avancée décisive », une « conquête sociale de premier plan »

3°) que désormais il y aurait égalité des droits entre les temps partiels et les autres au détriment du « petit temps partiel, celui qui n'ouvre pas de droits sociaux, ne sera autorisé qu'à titre dérogatoire si, et seulement si, une négociation de branche garantit par ailleurs l'accès à des droits sociaux corrects ».

**C'est faux.**

1°) Rien n'est conclu sur le temps partiel, **tout est renvoyé à négociation ultérieure** à des dates incertaines (entre 3 mois après la signature ou avant le 31 décembre 2013)

2°) la négociation ultérieure décidera de tout par accord de branche étendu « dans les branches qui le souhaitent » et « dans celles qui occupent plus d'un tiers de salariés a temps partiel ».

3°) la majoration de 10 % pourra donc *éventuellement* être fixée à 10 % des la première heure « complémentaire ». Mais la majoration qui existait déjà à 25 % après le seuil d'un dixième d'heures complémentaires n'est plus confirmée.

**Imaginez :**

Vous faisiez 24 h. Après un dixième d'heures complémentaires, c'est à dire a partir de 26 h 40 celles ci étaient majorées de 25 %. Si vous en faisiez 32 h, cela donnait 5 h 20 majorées à 25 %. Soit 133 %. Vous ferez 24 h : dès la 25° heure vous aurez 10 % de majoration. Si vous faites 32 h vous aurez 8 h majorées à 10 %. Soit 80 %. Et ce, si la « renégociation » fixe le seuil de déclenchement des 25 % à 1/3 au lieu de 1/10°.

**Rien n'est clair dans l'ANI. D'où le flou : majoration « de 10 à 25 % » :** il affirme d'abord que « Art. L. 3123-25. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Par dérogation à l'article 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 %. » Pour aussitôt rajouter que « La convention ou l'accord : a) détermine le nombre maximum d'avenants

*pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; b) peut prévoir la majoration des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ; c) détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.*

4°) l'employeur pourra vous imposer HUIT fois dans l'année un « paquet » d'heures complémentaires, dont ni le nombre ni le taux de majoration n'est précisé (de 10 % ? de 25 % ?) (alors qu'avant si vous faisiez 26 h pendant 12 semaines au lieu de 24 h votre contrat était ré aménagé et aligné à 26 h)

5°) les branches vont renégocier le « délai de prévenance » pour tout changement d'horaire. Il était de 7 jours. Mais il pouvait être réduit à 3 jours par accord collectif de branche étendu. Il était fréquemment violé. De combien va t il être cette fois ? La vie intime des salarié (e) s en dépend.

6°) un plancher de 24 h sera négocié : mais

- pas pour les millions de salariés déjà actuellement à temps partiel (à qui une durée du travail inférieure à 24 h pourra continuer d'être imposée).
- pas pour les jeunes de moins de 26 ans qui font des études
- pas pour celles qui veulent ajuster leur contrat à temps partiel avec celui pour d'autres employeurs
- pas pour celles qui veulent limiter leurs différents contrats pour cadrer dans un temps plein
- pas pour le salarié qui renoncera à ce droit (bien sûr aucune pression patronale ne sera exercée pour cela !)
- pas pour celles qui veulent regrouper leurs horaires sur une demie journée ou une journée
- pas pour celles qui ont un particulier pour employeur

et « Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, » et des accords qui auront lieu « pour les branches qui le souhaitent » avant trois mois ou au plus tard le 31 décembre 2013...

Ce n'est pas un plancher, c'est une passoire, c'est une trémie.

7°) l'ANI renvoie à renégociation : « - Le nombre et la durée DES périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée ». Le pluriel est un pur scandale ! On sait combien c'est important puisque la loi de 1999 a limité à une coupure par jour de 2 h maximum pour éviter de fortes amplitudes journalières avec peu d'heures réellement travaillées et payées.

8°) le salaire va être lissé sur tout ou partie de l'année. Alors que jusque là le temps partiel était un mensuel comme tous les autres salariés. Si l'employeur vous impose des « compléments d'heures » huit fois par an, ce sera la salariée qui lui fera des avances de salaires.

Quand NVB conclut : « Que les partenaires sociaux se soient attelés à améliorer les droits de ces femmes précaires est en soi un changement historique qu'il faut saluer pour ce qu'il est : la conséquence d'une volonté de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. » On se demande ou elle va chercher cela. En tout cas pas dans le texte de l'ANI. Il n'y a pas un seul pas en avant. Pas une seule amélioration. Pas une seule décision pour l'égalité homme femme, rien dans l'ANI sur l'égalité salariale. Que de la flexibilité en plus !

**7°) Qu'est-ce que le nouveau « CDII » ou « CDI intermittent » ?**

Ces gens qui vous disent qu'ils luttent contre la précarité des CDD vous inventent bvd Wagram, dans l'ANI, un « CDI intermittent » (sic) encore plus précaire.

#### Article 22 de l'ANI – Le CDII

Le CDII ou contrat à durée indéterminée intermittent est, de fait, une sorte de contrat à temps partiel annualisé : le salarié va alterner des périodes travaillées et non travaillées, et sa rémunération sera « lissée » sur l'année : comment payer quatre mois de travail en douze fois ? Il sera « ouvert » aux entreprises de moins de 50 salariés (dans un premier temps dit « expérimental »).

Ce sera une alternance de périodes travaillées et non travaillées : Le CDII implique une précarisation des salariés encore plus grande que le CDD. Il peut avoir pour effet de faire travailler le salarié que quelques semaines ou quelques mois dans l'année – sans bornes. Les horaires sont de plus extrêmement flexibles et mouvants. Le salarié a donc de grandes difficultés à prévoir la répartition des horaires et donc à concilier son CDII avec un autre CDII ou un autre CDI à temps partiel.

#### **Pire qu'un CDD, un temps partiel et un contrat saisonnier :**

**Par rapport à un saisonnier :** le « CDD saisonnier » permettait au moins de percevoir les allocations chômage quand le salarié ne travaillait pas. Ce ne sera plus le cas avec le CDII : les périodes non travaillées n'ouvrent pas droit à l'assurance chômage :

**Par rapport à un CDD :** pas de prime de précarité de 10 % et pas d'indemnisation chômage pour les périodes non travaillées. aucune des mesures (quand elles sont bonnes) encadrant le le CDD n'est « reportée » sur ce contrat. Aucune mesure de compensation non plus dans les « intervalles », on aurait pu imaginer que les périodes non travaillées donnent lieu à des indemnisations qui représenteraient 20 ou 30 % du salaire, mais non.

**Par rapport à un temps partiel :** le CDII ne garantit aucune durée minimale de travail. C'est une sorte de temps partiel modulé sur l'année. Par analogie avec ce que dit l'ANI sur le temps partiel, les signataires auraient dû au minimum prévoir une durée moyenne de travail ne pouvant être inférieure à 24 h par semaine. Non, le volume d'heures est laissé à la négociation de gré à gré, et comme il n'y a pas de socle légal ou conventionnel minimum, le contrat de travail pourra se limiter à une poignée d'heures par an..

Pour ces raisons, il était indispensable de ne pas étendre la possibilité d'utilisation de ce type de contrat qui vise uniquement à dénaturer le CDI.

Le patronat des petites entreprises le réclamait pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés ; l'accord ne prévoit qu'une expérimentation dans trois branches :

- organismes de formation,
- commerce des articles de sport, équipements de loisirs,
- chocolatiers.

Pas de hasard, ces trois secteurs sont sensibles.

Aujourd'hui, ce type de contrat existe déjà, mais lorsqu'il est autorisé par un accord de branche qui pose des limites. Dans le nouveau champ de « l'expérimentation », ces limites n'existeront pas et l'idée du patronat est de le généraliser au terme de « l'expérimentation ».

- La « formation », c'est toute la convention collective de la formation du privé qui est remise en cause derrière.

- Les articles de sports : c'est tout le secteur du loisir qui sera concerné.
  - Les chocolatiers : c'est tout le secteur agro alimentaire qui est ouvert a cette nouvelle forme de précarité.
- Demain les industries du jouet, de l'habillement, etc. le seront !

## **8°) Le chômage partiel, est-ce que c'est une bonne chose ?**

Par contre le chômage partiel est encouragé, simplifié, unifié « : travailler moins pour gagner moins » ! C'est l'antithèse des 35 h sans perte de salaire.

C'est la réduction forcée du temps de travail avec baisse de salaire ! La perte pour les salariés va de 25 à 40 % de salaire, ce qui est littéralement invivable !

Les libéraux du Medef dont la grande théorie est « pour sortir de la crise il faut travailler plus » et « C'est le travail qui crée le travail »... n'hésitent pas à pérenniser le système contraire : □ ils ont mis sur pied un contingent annuel d'activité partielle par salarié étendu à 1000 h, ils ont multiplié les aides aux employeurs pour abonder □ le financement de ce chômage partiel, ils ont supprimé le contrôle administratif préalable à la mise en place d'une convention de chômage partiel, facilité, uniformisé les modalités de calcul des heures indemnisables par l'Unedic et l'Etat, accéléré les versements.

Sarkozy avait magnifiquement « secouru » les actionnaires et grands patrons de l'automobile et sous-traitants : il avait fait verser 300 millions d'euros par l'état pour 600 000 salariés plongés en chômage partiel. Ainsi les constructeurs automobiles, produisaient moins, s'évitaient des plans sociaux, recevaient des aides publiques pour moins payer leurs salariés, ils épuisaient leurs stocks et, en plus l'état versait 6,5 milliards d'euros en guise de « prime à la casse » pour permettre aux salariés appauvris d'acheter quand même les voitures. Miracle automobile auquel les patrons de Peugeot, de Renault, de Goodyear ne sont pas une seconde reconnaissants : car après avoir empoché ces dividendes, ils engagent quand même les plans sociaux que ces surprofits leur avait permis de retarder !

**Le chômage partiel n'a aucun, aucun effet contre le chômage, évidemment, puisque c'est une forme de chômage aménagée, alimentée, masquée au détriment des salaires.**

L'ANI de 2008 et 2009 relatif à « l'activité partielle de longue durée » (APLD) a déjà fait l'objet d'une modification en juillet 2012 : le contrôle préalable par l'inspection du travail a été rétabli il y avait vraiment trop de fraudes patronales). Puis un arrêté du gouvernement de gauche le 21 décembre 2012 a institué un avenant à la convention du 4 décembre 2009, relative au financement de l'APLD, conclue entre l'Etat et l'UNEDIC (association chargée de la gestion de l'assurance chômage) le modifiant comme suit :

le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'APLD est fixé à 2,90 euros dès la première heure ;

à titre expérimental et jusqu'au 31 mars 2013 (décret n°2012-1446 du 24 décembre 2012), les conventions d'APLD peuvent être conclues pour une durée minimum de deux mois (par dérogation à l'article D5122-43 du Code du travail qui prévoit une durée minimale de trois mois) ;

à l'occasion de la consultation des institutions représentatives du personnel sur la conclusion d'une convention d'APLD, une consultation sur les actions de formation sera susceptible d'être engagée pendant la période de chômage partiel.

L'arrêté rend cet accord obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application territorial et professionnel.

L'APLD est un dispositif de chômage partiel complémentaire à l'allocation spécifique.

Les salariés qui subissent une réduction d'activité en dessous de la durée légale de travail, pendant une période de longue durée, perçoivent une allocation complémentaire, qui leur garantit une indemnisation au moins égale à 75 % de leur rémunération brute. Celle-ci est financée par l'entreprise, l'Etat, et l'UNEDIC. Les contributions versées par l'employeur au titre de l'APLD sont exonérées du versement forfaitaire sur les salaires ainsi que des cotisations sociales. Afin de faire bénéficier ses salariés de ce dispositif, l'entreprise qui se trouve contrainte de réduire son activité doit signer une convention d'APLD avec l'Etat.

Elle doit également, préalablement à la conclusion de cette convention, consulter les représentants du personnel (le CE ou à défaut, les délégués du personnel). (Source : Arrêté ministériel, 21 décembre 2012)

### **Comment est-ce que cet allongement, encouragement et facilitation du chômage partiel est abordé par l'ANI ?**

Article 19 – Recours à l'activité partielle (*avant on disait « chômage partiel »... avec le Medef on ne s'arrête jamais de progresser en « pédagogie »...*)

Devant l'urgence de la situation ET le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les 2 semaines suivant la signature du présent accord une négociation (*encore une fois, ça n'engage à rien*) sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en oeuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue (*qui parle ?...c'est l'état qui a rétabli le contrôle ... en quoi le Medef a t il a confirmer qu'elle es « maintenue » ? va t il falloir demander la séparation du MEDEF et de l'Etat ?*), sans nécessité de conventionnement (*on comprend que le MEDEF tiene à cette contrainte étatique à l'ordinaire insupportable pour lui... quand on lit sur le site public de l' ANI que l'autorisation préalable offre aux entreprises une procédure « davantage sécurisé et plus réactive », euphémisme pour dire qu'en clair l'autorisation sera donnée sans contrôle, car la notification de la décision dans un **délai de 20 jours** – article R.5122-5 du code du travail – serait remplacée par une autorisation « tacite » dans un **délai de 15 jours**, en clair avec encore moins de contrôle*).

- l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unedic (*superbe coup que ces « mêmes conditions » : l'employeur empocherait 2,90 euros par heure chômée en plus des 4,33 ou 4,84 euros suivant la taille de l'entreprise ; et l'annexe, discrète, à cet accord « historique » nous apprend que l'indemnisation du salarié, hors formation, passerait de 75 à 70 % du brut pour une première période de 910 heures et à 65 % du brut pour une deuxième période de 910 heures...*) ;

- le contingent annuel d'heures d'activité partielle « allongé » (*aujourd'hui fixé à 1000 heures*) par salarié est maintenu (*ici, les signataires de l'accord oublient la limitation du contingent à 100 heures en cas de « modernisation » des installations et, surtout l'annexe discrète nous apprend qu'avec 910 heures fois 2, on arriverait à 1820 heures, l'année complète...*),

- simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise (*banco : les nombreux modes d'aménagement du temps de travail, entre modulations diverses, forfaits divers et autres travail par cycles rendaient la triche aisée et le versement du financement en partie rétroactif ; fini tout ça !...*) ;

- en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;

- le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;

- pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent (*ah bon ?*) réaliser toute action de formation (*surtout ne pas les payer à rien faire*), notamment au titre du plan de formation (*le changement de formulation permet de voir qu'on passe ainsi d'une formation facultative dans le décret n°2012-183 du 7 février 2012 - « susceptibles d'être organisées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation » - à une formation **obligatoire**, le plan de formation étant « à l'initiative de l'employeur » ; l'annexe discrète achève de nous convaincre puisque la formation à l'**initiative de l'employeur** y est bien envisagée ; plus encore, des « périodes de professionnalisation » sont prévues dans la formation possible sans que l'accord du salarié requis par l'article L. 6324-7 du Code du travail y soit mentionnée...*) ;

- les contreparties (*en plus des pertes de salaire ?*) adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (*emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...*) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif .

## **9°) Qu'est ce que des droits « rechargeables » « au fil de l'eau » ?**

Les parties signataires de l'ANI conviennent de la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Mais les paramètres de ce dispositif feront l'objet, sans tarder, d'un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage. Il n'y aura rien en conséquence dans le projet de loi...

Rien n'est donc acté : l'engagement, c'est seulement de s'engager... à négocier dans la convention Unedic 2013...

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d'emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d'assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d'emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi.

L'idée à la base est qu'actuellement une grande partie des privés d'emploi attendent d'épuiser leurs droits avant de retourner travailler. C'est un postulat idéologique selon lequel "le chômeur est chômeur parce qu'il le veut bien" (constamment démenti par les faits). Aujourd'hui seul 1 demandeur sur 2 est indemnisé.

### **Ce n'est pas cadeau : il faudra que cela ne coûte rien**

Les partenaires sociaux « veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage ». Traduction : jeu à somme nulle, s'il est donné un droit en plus, il faudra en retirer un autre !

L'UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures.

### **Au fil de l'eau et ex post » : qui comprend cela ? □**

Ce barbarisme renvoie à n'en pas douter au suivi mensuel (« au fil de l'eau ») du Taux de Sorties vers l'Emploi Durable (TSED) des allocataires. Le 21 décembre 2012, l'Unedic a obtenu de Pôle Emploi un suivi mensuel du TSED pour les seuls allocataires du Régime d'Assurance Chômage. Il lui sera ainsi possible de vérifier – « au fil de l'eau » - si les droits rechargeables ont un impact sur la propension des allocataires du RAC à prendre un nouveau contrat court (4 mois ou plus) alors que leurs droits antérieurs ne sont pas épuisés.

Au vu de ces évaluations, « *les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires* ». Le jeu pourrait même ne pas être à somme nulle ou négative : ou les cotisations augmenteront ou les prestations baisseront !

Le Medef ne veut pas mettre un euro pour financer ce nouveau droit. Le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage devrait s'alourdir de 5 milliards d'euros en 2013.

Si les mesures de l'ANI concernant le CDI et le licenciement économique sont acceptées, l'augmentation du nombre de chômeurs est à prévoir : ce sont les demandeurs d'emploi et non les entreprises qui financeront les droits rechargeables.

Il faudra donc diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi pour financer ces droits rechargeables. Appuyée par la Cour des Comptes (qui met plus de hargne à compter les sous des pauvres que les sous des riches) Laurence Parisot a déjà relancé dès le 3 février l'exigence de la dégressivité des indemnités chômage. Traduction : ce qui sera (*éventuellement*) donné à certains chômeurs sera retiré à d'autres.

De plus, le salarié ne pourra en bénéficier qu'à la condition de disposer à cette occasion de « nouveaux droits acquis au titre de la période d'activité ouverte par cette reprise d'emploi » À cette condition, il pourra « ajouter » le reliquat conservé à sa nouvelle allocation.

Bref, un nouveau droit soumis à des conditions telles, qu'il risque de ne pas concerner grand monde et de se traduire par des mises en cause plus générales du régime d'assurance chômage et des conditions d'indemnisation des chômeurs.

Qui a vanté cet ANI qui « donne » des « droits rechargeables » aux chômeurs ?

Encart

Maurad Rabhi, négociateur CGT : Les droits rechargeables pour les chômeurs devront être financés à coût constant par le budget de l'Unedic. Rien n'a été arrêté sur le paramétrage des droits rechargeables. La prochaine convention d'assurance-chômage devra définir la durée des droits, le taux d'indemnisation et la période que l'on retient pour calculer les droits rechargeables. Ce qui est sûr, c'est que le Medef propose en contrepartie, pour ne pas grever le déficit, de remettre en place la dégressivité de l'allocation pour tous les demandeurs d'emploi ou alors de baisser le niveau des allocations de 10 à 15 % pour tous. Enfin, autre proposition, c'est de diminuer la durée des droits pour tous. Autrement dit, cela signifie qu'on déshabille Paul pour habiller Jacques.

## 10°) La « complémentaire santé », une avancée ?

L'article 1 de l'ANI propose une généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé mais pas par la loi, pas pour tous.

94 % des personnes en France étaient couvertes en 2009 par une « complémentaire santé », tant en individuel qu'en collectif (source IRDES), 4 millions de personnes restent donc sans complémentaires. Entre 1980 et 2008, le reste à charge de l'assuré social passe en moyenne de 217 à 549 euros par personne et par an à prix relatif (éco-santé, compte de la santé 2009), soit 80 % des dépenses prises en charge en 1980 contre 75,5 % en 2009. Il faut regagner une sécurité sociale universelle.

**D'abord une première question** : s'il y a 4 milliards en jeu, pourquoi ne vont-ils pas à la Sécurité sociale ? Pourquoi faut-il de plus en plus des Mutuelles et de plus en plus des « complémentaires » ? Les unes et les autres n'étant plus « universelles » sont de moins en moins mutuelles et de plus en plus inégalement complémentaires.

**Pourquoi déroger aux principes fondamentaux de la Sécurité sociale**, et comme un mille feuilles, empiler les uns sur les autres, cotisations, mutuelles, et assurances ? Qu'y a-t-il de rationnel, de progressiste dans ce système ? Car c'est ainsi que l'inégalité des droits devant la santé se creuse et c'est ainsi qu'à la fin il faut rajouter des versements complémentaires de tout type.

« **Pour le Medef c'est tout bénéf** » lui, qui veut privatiser la protection sociale, pour en faire de la finance et jouer ses fonds aux casinos des îles Caïman et aux roulettes à « subprimes ». Mais il existe un débat qui a été public dans la direction de la CFDT, pour « mettre en concurrence la Sécurité sociale ». Quel sens a cela ? De répondre par anticipation à une circulaire libérale européenne qui veut casser le « monopole » de la Sécu ? L'ANI le devance : « Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. » (sic !)  
Il pourra être décidé de verser des cotisations à un autre organisme comme il est possible de faire circuler des trains privés sur les rails de la SNCF ? Est-ce bien un bel avenir ?

**Dans l'ANI, la « complémentaire santé » ne se fera donc pas par la loi et pas pour tous** : mais dans celles des branches professionnelles qui « ouvriront des négociations avant le 1er avril 2013 » « en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion

obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture ».

La transposition juridique devient donc curieuse puis que ça devient une loi qui fixe des négociations :

« *Article 1*

## **CHAPITRE 1er** □ **CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES**

### **SECTION 1 DE NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS POUR LA SECURISATION DES PARCOURS**

« I. – A. - Avant le 1er juin 2013, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent pour négocier afin de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture avant le 1er janvier 2016. »

**Comment ?** L'ANI tranchait explicitement sur le fait que « les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix ».

Tiens donc voilà que les défenseurs de la négociation collective, ne veulent plus... de négociation collective !

**C'est donc l'employeur qui choisira** : on comprend que les grandes assurances AXA, Allianz, etc. aient sablé le champagne et soient devenus des lobbyistes en faveur de l'ANI. Elles touchent le jackpot. Ces assurances à but lucratif sont très présentes dans les accords d'entreprise, mais peu dans les accords de branches, où on retrouve plutôt les mutuelles et les institutions de prévoyance grâce à la pression des syndicats. Et il leur a été donné le temps de se préparer pour rafler le nouveau marché ainsi ouvert : un délai de 18 mois est accordé aux entreprises qui n'auront à s'affilier que le 1er janvier 2016.

La transposition en loi a irrité Laurence Parisot : « *La négociation porte notamment sur : « 1° La définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition de la charge des cotisations entre employeur et salariés ; « 2° Les modalités de choix de l'assureur. A cet effet, la négociation examine en particulier les conditions, notamment tarifaires, dans lesquelles les entreprises peuvent être autorisées à retenir le ou les organismes assureurs de leur choix, sans méconnaître l'objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche défini au premier alinéa ;*

Quoi que prudemment les rédacteurs ont renvoyé à la branche et non plus à l'entreprise l'examen de la mise en concurrence des assureurs... 1°) cela éclaire bien que le danger est perçu 2°) on verra ce qu'il en restera in fine.

**Et le « panier de soins » de la « complémentaire santé » définie dans l'ANI est plus restrictif :**

*« 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an. Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs. »*

Il n'y a que des petites économies pour les patrons dans l'ANI : la participation de l'employeur sera de 50 %, alors que la moyenne nationale actuelle est de 57 % (source INSEE Guillaume et Rochereau, 2011)

Le niveau de prise en charge de cette complémentaire se fera sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur...) « prévues à la date de signature du présent ANI »

-  
- Le niveau de prise en charge est précautionneux sinon verrouillé vis-à-vis de tout progrès ultérieur de prise en charge : « les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article ».

Ce sera un niveau basique inférieur à celui que la Sécurité sociale a estimé nécessaire pour la CMU-C  
Exemple optique : la moyenne est entre 178 et 428 euros pour les verres selon les corrections, plus 131,35 euros pour la monture une fois par an dans la CMU-C, mais il n'est prévu que contre 100 euros dans l'ANI ; Prothèse dentaire : 154,75 euros sont prévus dans la CMU-C, mais seulement 125 % du tarif Sécu soit 136,50 euros pour l'ANI.

**C'est vraiment un ANI au rabais !** Il risque aussi d'être considéré comme discriminatoire : dans une même entreprise, des salariés ne payant pas de cotisations seront mieux protégés que ceux cotisant. Les salariés seront incités à prendre une « sur complémentaire » où bien « des niveaux » différents devront être mis en place !

**Oui, mais nous dit-on il y aura une « portabilité » permettant au salarié de garder sa complémentaire lorsqu'il est mis au chômage**

La durée maximale de cette portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance (déjà existante) est portée **de 9 à 12 mois**. Mais après d'autres négociations et ce, dans un délai d'un an (complémentaire) à deux ans (prévoyance) : il faut savoir que les 9 mois existent depuis l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, mais qu'ils ne sont pas appliqués !

Donc rien de neuf : l'avenant n°3 du 18 mai 2009 sur la « portabilité des droits » a été signé par la CGT. Dans cet avenant cohabitaient deux possibilités : soit la mutualisation, soit le salarié continuait de payer ses cotisations comme lorsqu'il était en activité. De ce fait, il avait 10 jours pour renoncer s'il le souhaitait, à la complémentaire. La CGT avait combattu cette dernière possibilité lorsqu'il y avait mutualisation. Le salarié a payé une surcote lorsqu'il était en activité pour se couvrir en cas de chômage, il doit donc avoir droit à sa complémentaire santé.

Dans cet avenant n°3 du 18 mai 2009 lorsqu'il y a mutualisation et qu'il existe un accord santé et un accord prévoyance, les deux ne pouvaient être dissociés. Pour les accords mutualisés déjà mis en place comprenant la santé et la prévoyance, il est impossible de ne pas étendre en même temps de 9 à 12 mois les deux.

**Le Medef est « culotté » de présenter cela comme une avancée : un bilan devait être fait au bout de 2 ans, en 2011. Il ne l'a pas été**, on ne sait pas quel pourcentage de salariés pouvant en bénéficier l'ont accepté, Il n'y a pas eu de possibilité de contrôle pour savoir si les employeurs ont systématiquement informés les salariés de leurs droits. Deux ans après, la CGT signataire n'a pas d'éléments de comparaison entre les entreprises où une mutualisation a été mise en place et les autres. Elle ignore comment cela c'est fait pour les salariés dont les entreprises ont fermé. Comment y aura-t-il une meilleure « mutualisation de la portabilité », quand justement les nouveaux accords « ANI » mis en place seront au niveau de l'entreprise et ne le seront plus au sein de la branche.

## **11°) Davantage de formation professionnelle sur toute la vie ?**

De grandes annonces ont eu lieu dans les médias qui veulent bien se laisser abuser : genre « *il y aurait un compte de formation "universel", "individuel" et "intégralement transférable" c'est-à-dire qu'il ne disparaît pas lorsque le salarié quitte une entreprise* ». □ La vérité, à lire « dans les petites lignes » c'est que ce compte, utilisable aussi par des salariés ou chômeurs, serait transférable, et alimenté...

Le projet de transposition, article 2 I art L 6111-1 du (futur) code du travail, fanfaron, affirme :

« Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail, d'un compte personnel de formation, individuel et intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi. »

Mais il ne dit rien de ses modalités :

- « Chaque salarié est informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. □

- « Le compte personnel de formation peut être mobilisé par le salarié pour bénéficier de cet accompagnement pendant son temps de travail. »

Il « peut » être mobilisé ? Mais qui décide ? Visiblement, le salarié ne peut pas utiliser son compte sans l'accord de l'employeur. Quel employeur et à quel moment ? Y aura-t-il un « livret » individuel, un « Pass » d'une entreprise à l'autre ? Qui le détiendra ? Quels informations contiendra t il ? Que sera exactement le nouveau « Conseil en évolution professionnelle » chargé de cela ? Un organisme paritaire, privé ou public ? (savoir et comprendre qu'il y a, derrière, une réforme des CIO, conseillers d'orientation professionnelle, actuellement « sortis » de l'Education nationale, et sans doute, du service public...)

**Tout ça pour peu de choses : l'ANI confirme que ce droit sera de 20 heures par an dans la limite de 120 heures pour les salariés à temps plein.**

**Rien de neuf, rien : le « DIF » (droit individuel à formation) qui existait déjà (20 h par an cumulable sur 6 ans) est inclus dans ce « nouveau » compte personnel de formation !**

## **Le compte individuel de formation : la mort du DIF ?**

Sous couvert de créer un « compte personnel », la délégation patronale réussit à planter une banderille mortelle dans le DIF (Droit individuel à formation).

Le DIF est un droit auquel aucun financement par anticipation n'est attaché. Certaines branches (comme la métallurgie) ont mutualisé une partie des obligations de financement du plan pour assurer le financement de DIF dits prioritaires.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) contribue aussi, dans le cadre de la gestion de fonds qu'il mutualise, à accompagner le financement de la portabilité du DIF pour les salariés ayant perdu leur emploi. Mais il n'existe pas de financement global du DIF.

Le « compte personnel » inscrit dans l'ANI est censé naître dans les six mois et absorber le DIF en apportant la permanence de la portabilité des heures acquises par le salarié. Mais l'accord dit aussi que le compte personnel en question ne verra le jour qu'une fois trouvées les modalités de cofinancement par l'Etat, les Régions et les fonds mutualisés gérés paritairement. Voilà un coup de bluff énorme !

Combien coûterait le financement de la totalité des heures de DIF versées chaque année dans le compte personnel ? En arrondissant, 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 d'euros 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 du dit 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.

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

Quand on sait que la totalité des fonds mutualisés gérés paritairement ne s'élève qu'à environ 6,5 milliards, il devient évident 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.

## **12°) Qu'est-ce qu'une « mobilité interne sécurisée » ?**

Minute d'étonnement : il est parfois présentée comme une grande nouveauté de l'ANI une « mobilité volontaire sécurisée » : sic. On entend cela dans la bouche de journalistes, voire de ministres sans que personne ne regarde de quoi il s'agit. Répétons-le : il n'y a pas de « liberté » en droit du travail, le salarié est subordonné.

De quoi s'agit-il ? C'est inouï, en effet ! Dans les entreprises de plus de 300 personnes, les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté pourront aller "découvrir un emploi dans une autre entreprise"(sic) tout en ayant l'assurance ( ! ) de pouvoir retrouver leur emploi... après. Combien de personnes cela peut concerner ? Sous quelles contraintes, quelles menaces sur l'emploi ?

Le projet de loi transpose mécaniquement : **Article 3** □ Au chapitre II du titre deuxième du livre deuxième de la première partie du code du travail, il est créé une section IV intitulée « Mobilité volontaire sécurisée » ainsi rédigée : □ « *Section IV Mobilité volontaire sécurisée* □ « Art. L. 1222-9. - Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 de trois cents salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise.

- « Article L. 1222-10 (du projet de loi transposant l'ANI) : La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié doit informer par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. □ Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui reste dans tous les cas possible à tout moment avec l'accord de l'employeur.

Qui croit à cette baliverne : l'employeur décide de vous « exporter » et vous, vous ne revenez que quand il veut ?

## Encart

Maurad Rabhi : Mesure-t-on les conséquences d'une mobilité forcée pour les salariés ? Ils ne pourront plus contester les propositions patronales, même si elles ne sont pas conformes aux clauses de leur contrat de travail. Un refus vaudra licenciement pour motif personnel (et non plus économique), donc sans mesure d'accompagnement possible.

On vous le dit tout de suite : il vous faudra un « avenant au contrat de travail » avec l'agrément de votre employeur ! Attention, ce sera une « suspension » (ANI article 7) de votre contrat de travail à vos risques et périls ! Vous imaginez faire cela ... que ce soit accepté... et que vous serez bien accueilli au retour ? (sauf à ramener des secrets de fabrication malgré les règles de concurrence !)

L'ANI prévoit que si vous voulez anticiper, votre retour, il faudra un « accord commun » des deux parties ! Si vous revenez vous avez droit à « un emploi similaire » (sic). Si vous choisissez de rester dans l'autre entreprise... ça équivaut à une démission (perte de droits complets) de la première !

## Article 15 – Plans de mobilité interne

C'est une nouvelle obligation de négociation triennale dans l'entreprise : cela signifie que cette négociation aura lieu « à froid », sans rapport de force et organisera à l'avance les possibilités de mobilités qui pourront être utilisées par la suite si l'entreprise veut restructurer.

L'accord devra prévoir les mesures d'accompagnement et les limites imposées à cette mobilité. L'ANI ne prévoit qu'une restriction : pas de diminution du niveau de salaire ou de la classification du salarié.

En dehors de cela, tout est permis : si le(s) syndicat(s) signataire(s) de l'accord de mobilité l'accepte(nt), un salarié pourra être muté à 500 km et il devra l'accepter ou être licencié.

Ce licenciement sera alors pour « motif personnel » : pas de licenciement économique même si la raison de la mobilité est d'ordre économique (par exemple: fermeture d'un magasin). Il suffit qu'il n'y

ait pas de suppression de poste, mais une réorganisation ; le salarié pourra être promené d'un poste à l'autre, d'un établissement à un autre.

En faisant dépendre les règles de mobilité d'un accord d'entreprise, on augmente les inégalités entre salariés : il y aura ceux dont les délégués n'ont pas signé d'accord qui seront mieux protégés que les salariés où un mauvais accord aura été signé.

## 13°) l'information des IRP, mieux ou moins bien ?

« L'ensemble des informations actuellement prévues par le code du travail qui doivent être données aux IRP à date fixe et régulière (et dont la liste est précise, détaillée, et longue) de façon récurrente est « remplacé » (article 12 – 1) d'ici un an ou deux, par « une base de données unique mise à jour régulièrement » (sic).

Cette idée est issue de la précédente négociation sur la modernisation du dialogue social. Elle avait reçu l'adhésion de tous les syndicats. Mais le Medef et les signataires en détournent le sens.

Alors que cette « base de données » devrait permettre de présenter, en la synthétisant, l'importante documentation remise au comité d'entreprise pour faciliter sa compréhension par les élus et mandatés, l'accord en fait une source d'informations exclusives. C'est donc un faux cadeau fait aux IRP.

Autre point dangereux : Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant des différentes rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

C'est un premier pas gagné par le patronat contre la sévérité de la jurisprudence sur la rétention de l'information due au comité d'entreprise. Or, celui-ci souhaite depuis longtemps remplacer les dispositions légales par des accords collectifs moins exigeants.

Ce dispositif doit être opérationnel dans le délai d'un an dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il fera l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en oeuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Est-ce un point positif ? il est prévu un caractère « prospectif » en portant l'information sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie et il est affirmé que les informations ponctuelles demeurent (par exemple introduction de nouvelles technologies ou opération de restructuration). Heureusement, serait-on tenté de dire !

### **« Base unique de données » remplaçant en réduisant la liste, la remise de données précise et à dates fixes :**

Cette disposition risque de remettre en cause, non seulement certaines informations, mais aussi certaines *consultations* régulières du comité d'entreprise car l'accord se garde bien d'en parler. C'est le cas par exemple des comptes annuels de l'entreprise, car l'annexe de l'accord précise que la base de données les comprend.

Ce nouveau « truc » : « base de données uniques » à facettes multiples va introduire en pratique plus de confusion, il va générer des « entraves » à l'information, à tel point que l'ANI insiste d'avance :

« Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise » (sic).

Cela va être un recul d'une telle ampleur de l'information des IRP (institutions représentatives du personnel) que l'ANI juge bon de préciser que cela se fera « sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel ».

Ils savent tellement que ça va aller mal dans les PME/TPE qu'ils prévoient un « truc tordu » : « des adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivants sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus » (sic).

En pratique ce démantèlement des procédures actuelles d'information / consultation des IRP va être remplacé par une usine à gaz unique mais à facette multiple qui va être l'occasion pour les employeurs de donner les informations quand ils voudront, sous la forme qu'ils voudront.

Une liste est introduite par le projet de transposition de l'ANI en loi : « Article L 2323-7-2 : L'employeur met à disposition du comité d'entreprise des informations portant sur les thèmes suivants

- 1° investissements : investissement social (emploi, formation professionnelle, conditions de travail), investissement matériel et immatériel ;
- 2° fonds propres et endettement ;
- 3° rétributions des salariés et dirigeants ;
- 4° activités sociales et culturelles ;
- 5° rémunération des financeurs ;
- 6° flux financiers à destination de l'entreprise (notamment aides publiques et crédits d'impôts);
- 7° sous-traitance ;
- 8° le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;

Mais elle est bien en dessous de la liste actuelle bien plus exigeante prévue dans les articles L2323 – 1 à L 2323-60 de l'actuel code du travail : par exemple , ne figurent pas :

- mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, méthodes et techniques de recrutement, de contrôle des salariés,
- forme juridique de l'entreprise et son organisation perspectives économiques et position au sein du groupe, répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital, documents comptables
- politiques de recherche et de développement technologique
- recours aux contrats à durée indéterminée, et au travail temporaire, conventions de forfait, prises de congés, aménagements d'horaires,
- intéressement, participation et épargne salariale, modes de rémunération, affectation de la contribution sur les salaires au titre de la construction,
- plan de formation, apprentissage,

Qu'est ce qu'il faut comprendre ? La liste actuellement existante dans le Code n'est pas reproduite ci-dessus de façon exhaustive. Il y avait des informations trimestrielles, annuelles, un bilan social. Tout cela est –il supprimé ?

Officiellement ce n'est pas sûr : « Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces informations et rapports. » Ponctuels ? Pas précis, les « événements ponctuels » ne sont pas encore prévus par le Code du travail.

Mais l'ANI transposé en loi prévoit : « Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble l'ensemble de ces informations. Elle est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux. » « Régulièrement à jour » ?

Article 12 - Information et consultation anticipée (par rapport à quoi ?) des IRP

1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une « base de données unique » sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Conformément à l'annexe (*non fournie dans l'information disponible au public*) visée au renvoi 2, cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP (*cette « simplification » va noyer les IRP – représentants du personnel - , elle risque en outre d'influer négativement sur le nombre de réunions avec les représentants du personnel, déjà réduit avec la « simplification » de la « délégation unique du personnel » qui a fusionné de façon désastreuse les délégués du personnel et le comité d'entreprise*), sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP (*à relier à la remarque précédente*) et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

L'analyse de l'annexe sur cette merveilleuse information « unique » qui remplace tout est renversante : d'une part elle est constituée d'agrégats de chiffres dont on ne peut rien tirer sur la situation réelle de l'entreprise d'un point de vue économique et financier, mais plus encore elle est un élément de propagande : affichant qu'il s'agit de « partager les options stratégiques de l'entreprise... » en ajoutant pour le fun et la compréhension sans doute « ...lui permettant d'associer agilité et résilience à 3 ans » ; et organisant l'information en trois temps, d'abord présenter le contexte économique sur lequel bien sûr on ne peut rien faire - le contexte social est cité mais aucun chiffre ne s'y rapporte – puis aborder la seule question de l'amélioration pour l'entreprise de la « compétitivité face à ses concurrents », et enfin, sans alternative possible et dans le poétique langage patronal, « décliner les impacts organisationnels et financiers des options stratégiques partagées » et « présenter les impacts sur la répartition de la valeur »...au titre de la « déclinaison » des impacts figure la formation professionnelle « volontaire »...

Un accord collectif de branche ou d'entreprise *peut (sic)* adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques ( on pourra donc faire encore moins et encore pire dans le contenu ), en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations (encore une « simplification » à prévoir) aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique ( ! ) par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés (*serez-vous sur la liste, dans la charrette ?*), des compétences requises (*les avez-vous vraiment ?*), de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat (entre « partenaires » qui « collaborent ») entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées (il faudra collaborer aussi par écrit) et formulant le cas échéant une option alternative,
- une réponse argumentée de l'employeur (vous ne pourrez pas dire que je n'ai pas demandé votre avis) à l'avis des élus.

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP. (*conclusion, tout ça pour ça... « cause toujours »*)

3/ L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion (*on était entre nous*), afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles. Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4/ Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise (*tous dans le même bateau?*), y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (*conseil d'administration, assemblée générale, ...*).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis (la confiance évoquée plus haut est limitée).

Ce délai préfixe doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions, et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants (vous aurez un maximum d'informations et un minimum de temps pour la digérer). L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfix (même pour le juge ?), débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition 8, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 %... sur le budget de fonctionnement des IRP ( !)

6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture. (*Blabla*)

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.

7/ Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique (*encore une « simplification »*). Celle-ci est réalisée dans le délai préfix (*toujours plus vite*) d'intervention de l'expert-comptable 9 et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la

compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

### **Le renforcement de l'obligation de discrétion**

L'obligation de discrétion des élus du personnel est renforcée puisqu'il suffira que l'employeur déclare que les informations doivent rester confidentielles pour que les élus soient tenus de respecter cette obligation de discrétion. C'est un recul car aujourd'hui, l'information donnée doit être en plus objectivement confidentielle (ce qui est rarement le cas).

Cette disposition doit être mise en relation avec une proposition de loi créant un "secret-entreprise", sur le modèle du "secret-défense" (issue d'un député de l'ancienne majorité). Cette proposition de loi pourrait être remise en discussion à l'initiative de l'actuel ministre de l'économie, ce qui renforcerait encore la loi du silence imposée aux IRP.

### **Un droit à l'expertise fragilisé**

L'accord laisse croire qu'il institue une nouvelle possibilité d'expertise afin d'analyser les informations livrées par la base de données unique. Mais cette mission est financée à 80 % par l'entreprise et à 20 % sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise. Et la rédaction de l'annexe laisse supposer que cette nouvelle expertise remplacera l'examen annuel des comptes par un expert.

Pourquoi accepter de faire payer le recours à un expert-comptable 20 % du coût par le comité d'entreprise alors qu'actuellement ces frais sont pris à 100 % par l'employeur (article 12. 5) ?

En outre, cette expertise est enserrée dans des délais préfix sans possibilité de dérogation, donc de prolongation, ce qui entravera de facto des investigations poussées de l'expert. Qui plus est la rémunération de l'expert se fera dans le cadre d'un barème ce qui là encore sera source de limitations. Quant à la rédaction alambiquée du paragraphe sur le recours aux expertises, il laisse planer un doute. Est-ce l'ensemble des expertises existantes qui seront enfermées dans des délais préfix et soumises à la barémisation des coûts de l'expertise ?

### **Des CHSCT éloignés de leur base :**

Enfin, l'accord impose une coordination au niveau des CHSCT (création d'une instance ad hoc) quand une mesure touche plusieurs établissements.

*Le projet de loi dit : « Art. L. 4616-1. Lorsque les consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612-10 et L. 4612-13 portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur met en place une instance de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui rend l'avis prévu aux articles mentionnés ci-dessus. Cette consultation se substitue aux consultations prévues aux articles L. 4612-8, L. 4612-9, L.4612- 10 et L. 4612-13.*

L'expertise sera alors centralisée au niveau de l'entreprise (*et enfermée dans des délais préfixes*), ce qui ne permettra plus de réaliser une expertise dans chaque établissement concerné. L'idée étant d'accroître le contrôle sur l'expertise réalisée et d'en restreindre la précision.

### **Des IRP virtuelles la 1ère année:**

L'article 17 sur la mise en oeuvre du dialogue social dans l'entreprise prévoit que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en oeuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail. A l'heure actuelle, dès lors que le seuil d'effectif a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, l'employeur est assujéti à l'obligation de mettre en place

l'institution (DP et CE), ce qui signifie qu'il doit organiser les élections et négocier un protocole d'accord préélectoral, l'institution commençant à fonctionner une fois le résultat des élections proclamé.

**Avec l'ANI, l'employeur gagne une année entre le moment où il est assujéti à l'obligation et la mise en place effective de l'institution.**

Pour bénéficier de ce bonus consenti par les syndicats signataires, il devra organiser les élections des représentants du personnel concernés dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif. Ainsi, les DP et les membres du CE seront élus et titulaires de leur mandat, mais ils ne pourront pas l'exercer pendant 9 mois puisque l'institution sera virtuelle ! Ce qui signifie en pratique, que l'exercice effectif de leur mandat sera réduit de 4 ans à 3 ans et trois mois. L'ANI invente donc, et c'est une première, le mandat fantôme !

**Y a t il une transcription de la loi prévue plus positive que dans l'ANI ?**

**Apparemment oui, sur un point : le « crédit impôt compétitivité » .** Le gouvernement ne digère pas que le Medef n'ait pas voulu rendre de comptes ? Alors il essaie, au passage, d'instaurer un contrôle exceptionnel dans le Code du travail. Ca fait tout drôle d'avoir une loi « ponctuelle » qui demande aux Comités d'entreprise de contrôler l'argent que le gouvernement a donné sans contrepartie ...

*VII - La sous section 2 de la section première du chapitre III du titre II du livre troisième de la deuxième partie du code du travail est complétée par un paragraphe 9 ainsi rédigé :*

*« Paragraphe 9 : Crédit d'impôt compétitivité emploi*

*« Art. L. 2323-26-1- Les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts et leur utilisation sont retracées dans la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-7-2. Le comité d'entreprise est informé et consulté, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation par l'entreprise de ce crédit d'impôt. Cette consultation peut être organisée à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques prévue à l'article L2323-7-1.*

*« Art. L. 2323-26-2 - Lorsque le comité d'entreprise constate que tout ou partie du crédit d'impôt n'a pas été utilisé conformément aux dispositions prévues à l'article 244 quater C du code général des impôts, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.*

*« Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.*

*« Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme l'utilisation non conforme de ce crédit, il établit un rapport.*

*20*

*« Ce rapport est transmis à l'employeur et au comité de suivi régional créé par l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012, qui adresse une synthèse annuelle au comité national de suivi. »*

## **14°) Des plans de « maintien de l'emploi » autorisés par accords : sauver « l'emploi » en baissant légalement les salaires ?**

Il s'agit des mêmes accords compétitivité emploi que N. Sarkozy avait souhaité mettre en place. Une entreprise va pouvoir, pour passer une période difficile et augmenter la productivité, augmenter le temps de travail et/ou baisser les salaires en concluant des accords d'entreprise.

Il s'agit officiellement de « donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi ». (Titre II de l'ANI)

## Encart

Maurad Rabhi : « Non seulement les garanties en matière d'emploi seront toujours sujettes à caution, mais le chantage exercé en toute impunité par les employeurs leur permettra de réduire les salaires ou d'augmenter la durée du travail pour améliorer les marges financières des entreprises. Les salariés qui refuseront seront licenciés pour un motif qui s'apparente à un licenciement économique, mais l'entreprise sera dispensée de toutes les obligations sociales du plan de sauvegarde à l'emploi (formation, reclassement, revitalisation du bassin d'emploi, priorité de réembauche, etc...).

### **Quelle entreprise n'a pas de problème conjoncturel ? et n'en ont-elles pas tout le temps ?**

Il s'agit surtout de donner aux employeurs dont l'entreprise est présumée, selon eux, en difficulté les moyens d'exiger des sacrifices de la part des salariés pour la redresser : « *chômage partiel* » et « *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* » (article 18 de l'ANI).

Il sera possible de faire varier les horaires et de baisser les salaires : c'est une généralisation d'accords qui avaient été signés et rendus célèbres à l'époque dans des entreprises comme Bosch, et Continental, ce qui ne les avait pas empêché de fermer après avoir essoré leurs salariés ! □ Une façon de faire plier l'échine aux salariés en prévoyant que lorsque l'entreprise est mise en difficulté, ils sont contraints de s'incliner : l'ANI précise bien « *l'accord s'impose au contrat de travail* ».

### **C'est un point nouveau, important et fondamental dans le droit du travail.**

Pas de contestation, pas de recours : en cas de refus du salarié, la rupture de son contrat « *s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité* ». Viré automatiquement, impossible d'aller au tribunal !

Cet article 18 est une régression sans précédent : c'est la généralisation du chantage à l'emploi ! Les salariés qui refusent l'application d'un accord collectif de baisse de salaires ou d'augmentation du temps de travail seront licenciés pour motif économique individuel. Le motif du licenciement sera inattaquable.

S'ils sont nombreux à refuser, explicitement il est prévu qu'il n'y ait pas de « plan social » : « L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique » ! □

### **Notez que les partisans intransigeants des contrats permettent à l'employeur de s'affranchir des contrats autant que de la loi !**

C'est finalement l'application du projet de loi annoncé par Sarkozy le 31 janvier et publié au JO sous le nom de loi Warsmann art 40 le 22 mars 2012 :

*cf. Article 40 de la loi Warsmann : « Modulation du nombre d'heures travaillées sur courte période sans requalification du contrat de travail : la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail »*

**Mais en pire : car c'est 2 ans ! Et là, les salaires aussi peuvent baisser ! □**

C'était déjà possible de signer des accords dérogatoires au Code ou à la convention collective par la loi Fillon du 4 mai 2004. Ca inversait la hiérarchie des sources de droit. Mais le salarié pouvait refuser et il gardait ses droits de recours en cas de licenciement.

C'est donc pire que la loi Fillon du 4 mai 2004 : ce dernier n'avait pas osé à l'époque imposer la loi à un salarié qui refusait individuellement la baisse de son salaire. Celui ci restait dans ses droits ! Là, répétons-le, ce n'est plus le cas, il sera licencié avec une « cause réelle et sérieuse » présumée, le contenu de l'accord. □ (*Cela pourrait être anticonstitutionnel parce que cela prive le juge d'apprécier lui même la cause réel- le et sérieuse*) □

C'est pire que la loi Warsmann envisagée par Sarkozy : la peine est deux fois plus longue, ca ne vise pas l'aménagement des horaires mais aussi celui des salaires.

Sur ce point là c'est un recul historique d'une ampleur encore inappréciable ! Car ça bouleverse un point fondamental du rapport entre la loi, la convention et le contrat de travail ! □  
Quel effet sur l'emploi ? là, il peut y en avoir : différer dépôts de bilan et liquidation en faisant payer les difficultés aux salariés. Le chantage à l'emploi est légalisé et le contrat de travail collectif et individuel peut être attaqué dans ses éléments substantiels.

Les représentants des salariés pourront étudier la situation de l'entreprise en se basant sur les éléments fournis aux institutions représentatives du personnel dans le cadre de la nouvelle base unique d'information et en recourant, s'ils le souhaitent, à un expert comptable.

L'ANI cadre très peu ces futurs accords puisqu'il n'est prévu que le respect de l'ordre public social (SMIC, durées légales, repos quotidien ...) et le respect des accords de branches qui ne prévoient pas de dérogations. Il est au passage aberrant de constater que l'ANI se charge de définir quelles sont les règles relevant de l'ordre public social. Or, ce dernier a une définition propre et il n'appartient pas aux syndicats et patronat d'en déterminer les contours.

Il devra être prévu un engagement de maintien dans l'emploi d'une durée au moins égale à la durée de l'accord. La durée de l'accord ne peut excéder deux ans.

Il est bon de noter que jusqu'à présent la jurisprudence ne sanctionne pas les manquements de l'employeur à ses engagements de maintien de l'emploi dans des accords collectifs, tout simplement parce que ces engagements n'ont pas de contenu vérifiable (l'employeur prétendra que les salariés partis en rupture conventionnelle ne sont pas de son fait, de même quid en cas de non remplacement des personnels qui quittent l'entreprise ? Etc.).

Il n'est pas prévu la diminution équivalente de la rémunération des actionnaires : l'accord ne prévoit en la matière qu'une « certaine symétrie de forme »

En cas de refus de se voir appliquer l'accord collectif, le salarié va être licencié pour motif économique, il ne pourra pas contester la réalité du motif économique. Surtout, même si de nombreux salariés refusent l'application de cet accord, l'entreprise n'aura aucune obligation liée à un licenciement collectif ; en particulier pas d'obligation de faire un plan de sauvegarde de l'emploi !

L'accord collectif obtenu par chantage va faire peser sur les représentants du personnel la responsabilité de la baisse de salaire et de l'augmentation du temps de travail ou bien celui de la disparition d'emplois. On voit de là, les disputes, les divisions et les prétextes à abandons : si tu ne baisses pas ton salaire tu perds ton emploi, l'ordre social ne te protège plus, le choix est possible entre Charybe et Scylla.

[Encart :](#)

Maurad Rabhi : Mesure-t-on la gravité des nouvelles dispositions relatives aux procédures de licenciement encadrées et sécurisées juridiquement à la main du patronat, qui pourra engager des restructurations y compris quand l'entreprise est en bonne santé financière ? La réduction drastique des délais de la procédure (entre 2 et 4 mois) interdira, en pratique, aux représentants des salariés de discuter du fondement économique des licenciements et d'élaborer des solutions alternatives. Les négociations risquent donc de ne porter que sur le volet social du plan de sauvegarde à l'emploi et la stratégie de l'entreprise est validée dans tous les cas de figure.

## **15°) Y aura t il mise en place de « plans sociaux » raccourcis « directs », expédiés par l'employeur ? Oui !**

**Nous arrivons à l'essentiel : Faciliter les licenciements (article 20).**

**L'ANI prévoit des plans sociaux accélérés et court-circuités :**

Le patronat pourra décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise. Il pourra licencier plus facilement et plus rapidement

Article 20 - Concerne les licenciements pour motif économique collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du PSE seront désormais fixés :

- soit par accord collectif majoritaire (syndicats ayant obtenus au moins 50% des suffrages).
- soit par un document unilatéral produit par l'employeur soumis à l'avis du comité d'entreprise puis homologué par la Direccte (administration du travail). (cf. point 16 ci dessous)

**Le droit existant actuellement sur la question dans le code du travail n'existerait donc plus.**

**Vous lisez bien : 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.**

Le droit du licenciement collectif est facilité, hâté. □ Il sera possible de déroger par accord avec des syndicats... bienveillants (énumération article 20-1 de l'ANI)

**Le projet de loi reprend cette méchante proposition :**

*« Article L. 1233-24-2-. L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63. □ « Il peut également porter sur : □*

*« 1° les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;*

*« 2° la liste des documents à fournir à l'expert du comité d'entreprise éventuellement mandaté ; □ « 3° la pondération des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 ; □ « 4° le calendrier des licenciements ;*

*« 5° le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; □ « 6° les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 et L. 1233-4-1.*

Ca fait logiquement suite aux « accords de maintien de l'emploi » à la baisse, de l'article précédent. □

## **Coup de force contre la pondération des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L.1233-5 : exit les critères sociaux :**

La loi prévoyait que, dans l'ordre des critères de licenciement, l'ancienneté et la situation sociale arrivaient, de façon protectrice, en premier. On tenait compte de l'humain avant de licencier. Maintenant on tiendra compte de la compétence en premier telle, que, naturellement, elle est jaugée par l'employeur.

S'il y avait des choix à faire entre licenciés, la loi protégeait celui qui était en difficulté sociale. Le Medef n'en veut plus. Les syndicats minoritaires l'ont accepté.

Dorénavant selon l'ANI « la compétence professionnelle » sera privilégiée. □ Une notion que nous contestons inlassablement : on parle de « qualification » vérifiable pas de « compétence » qui est un critère d'appréciation « à la tête du client » ! Critère social, ancienneté, qualification, fonction...

### **Encore une fois, lisez bien : le critère social est relégué. □ c'est un recul d'un siècle !**

Une fois que l'employeur vous aura essoré par « accord » pendant deux ans, sur la durée du travail, sur le salaire sans que vous puissiez dire « non », il pourra mettre la clef sous la porte après « un délai égal à la durée de l'accord qui aura été conclu ».

Sans trop de risques administratifs (homologation cf. ci dessous) ou judiciaires ((lequel n'aura plus le droit - cf. ci dessous - de juger la procédure), sans avoir de comptes à rendre, il lui suffira de dire au juge qu'il a eu la signature de syndicats de son entreprise pour baisser les droits, mais qu'il n'a pas pu réussir, malgré ça à maintenir des profits suffisants.

Avec ça, les employeurs et actionnaires ne seront plus « risquophiles » mais « risquophobes » !

[encart](#)

Maurad Rabhi : Il faut d'abord savoir que si l'on avait utilisé les nouvelles règles de représentativité qui entreront en application dès le mois de juillet, l'accord serait minoritaire car la CFTC ne sera plus représentative sur le plan interprofessionnel et la CGC deviendra un syndicat catégoriel. Il faut tout d'abord que le Parlement donne son avis. C'est pourquoi il doit modifier le texte pour le remettre en conformité avec son intitulé et avec la propre feuille de route du gouvernement. Cet accord est en deçà du plancher légal existant sur beaucoup de points, il n'est pas possible que ce gouvernement entérine de tels reculs sociaux.

## **16°) le plan social raccourci « homologué » : quick et sûr**

Il est prévu **deux** façons d'aller plus vite et plus sûrement pour les employeurs dans l'art et la manière de se débarrasser de leurs salariés par plan social.

Les plans sociaux seront accélérés et court-circuités en deux variantes dont l'une avec la complicité politique du pouvoir politique en place

*Article 20 - Concerne les licenciements pour motif économique collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus*

*La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du PSE seront désormais fixés :*

*soit par accord collectif majoritaire (syndicats ayant obtenus au moins 50 % des suffrages).*

*soit par un document unilatéral produit par l'employeur soumis à l'avis du comité d'entreprise puis homologué par la Direccte (administration du travail).*

**Le droit existant actuellement sur la question dans le code du travail n'existerait donc plus.**

**Le projet de loi hélas, reprend cela fidèlement et loyalement :**

*« Art. L. 1233-57-3-. En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des thématiques mentionnées à l'article 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 après avoir vérifié la conformité de ses dispositions aux dispositions législatives et conventionnelles relatives au licenciement économique, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et après avoir apprécié, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, en fonction des critères suivants : 1°) les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;*

*39*

*2°) les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3°) les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L.1233-4 et L.6321-1.*

*« Elle s'assure que l'employeur a respecté les obligations prévues aux articles L.1233-65 à L.1233-76.*

*«Article L. 1233-57-4-. L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 8 jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie dans les mêmes délais au comité d'entreprise, le cas échéant au comité de groupe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.*

*« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.*

L'accord collectif majoritaire serait semblable aux actuels accords de méthode. La différence étant qu'auparavant, à défaut d'accord de méthode, c'était la loi (le code du travail) qui s'appliquait. Désormais, à défaut d'accord collectif, c'est un document unilatéral de l'employeur qui s'appliquera. Et l'administration sera consultée sur ce document unilatéral en moins de 21 jours.

On est loin du « constat de carence » de décembre 1992 qui rendait les licenciements et le plan social « nuls et de nul effet » lorsqu'il n'y avait pas de mesures suffisantes visant au reclassement des salariés.

On est loin, a contrario, de la « loi de modernisation sociale » de Lionel Jospin en janvier 2002 qui offraient tout un champ de possibilités de propositions alternatives des salariés, de leurs IRP, de leurs syndicats : livre 3 et livre 4 du code du travail. Là c'est la réaction.

D'autre part, on ne sait pas exactement jusqu'à quel point on pourra revenir par accord, ou dans le document unilatéral, sur ce qui existe actuellement dans la loi (pourrait-on revenir sur la définition du motif économique ?). Ce qui est certain, c'est que l'accord collectif (ainsi que le document unilatéral) pourront fixer les règles concernant l'information des Institutions Représentatives du Personnel, les délais d'expertises, les délais de procédure, et certainement, également, pourront revenir sur l'obligation pour le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) de contenir un plan de reclassement.

**Objectif / Effet :**

L'objectif est d'aboutir à une moins bonne information des salariés.

Cela créera également une déconnexion entre le contenu du PSE (négocié avec les syndicats) et l'information/consultation du CE sur le motif économique, les raisons de la restructuration, or les deux volets vont ensemble. La négociation collective sur le volet social prendra certainement le pas sur l'information/consultation sur le motif économique et deviendra alors centrale alors qu'elle ne devrait pas l'être.

L'accord empêchera les salariés de se mobiliser par une forte réduction des délais de procédure.

Il n'existera pas de seuil minimum pour les délais d'information/consultation. Syndicats et patrons pourront se mettre d'accord pour fixer une procédure à quelques semaines. Si la procédure est fixée par un document unilatéral, l'ANI prévoit des délais en dessous desquels l'employeur ne peut pas descendre, mais ils sont extrêmement courts : en 2 mois l'employeur pourra finir sa procédure et licencier jusqu'à 99 salariés, en 4 mois il pourra en licencier 1500...

Ces délais sont des délais « préfix » = que l'on ne peut en aucun cas prolonger. On ne pourra donc plus suspendre/interrompre la procédure d'information/consultation ni la procédure de mise en œuvre du PSE. Exemple : si l'employeur fournit au CE une information incomplète et que le CE décide de saisir les tribunaux pour faire ordonner la remise d'informations complètes, les délais de déroulement de la procédure ne pouvant être interrompus, les salariés seront licenciés, l'employeur ne sera pas tenu de reprendre la procédure.

Si des droits fondamentaux sont violés par l'accord collectif aujourd'hui, il est aujourd'hui possible de saisir le juge à tout moment pour faire suspendre la procédure illicite avant que les salariés ne soient licenciés. Désormais cela ne sera plus possible.

Évitement du recours au juge : la validation par les syndicats du PSE, ou son homologation, empêchera le salarié de contester le contenu insuffisant du PSE. De plus le délai de contestation de l'accord collectif est très court = 3 mois.

Mais c'est aussi le motif économique qui est visé derrière : les juges seront certainement influencés par le fait que le syndicat aura signé un accord sur le PSE. Ils considéreront peut-être que le syndicat n'aurait pas signé l'accord si le motif économique n'était pas valable.

Quant à l'homologation : la Direccte n'a pas les moyens d'opérer une quelconque enquête-vérification, d'autant plus qu'elle n'a que 21 jours pour homologuer, et que son absence de réponse vaut homologation.

La Direccte, ce n'est pas l'inspection du travail (ça en est même la négation) c'est surtout un organe politique sur lequel il est finalement plus facile de faire pression que sur un juge. (Peut-être la gauche fera t elle mieux... mais imaginez le retour d'une droite sarkozyste avec pareil instrument entre ses mains au service direct des amis du Medef).

Enfin, le contentieux pour contester l'homologation passe devant le juge administratif (« TA ») qui jusqu'ici a très peu tranché en matière de licenciement économique et est donc très peu au fait des problématiques en la matière. De plus, la procédure est beaucoup plus lourde et plus longue.

## **17°) Est-ce que la présence aux conseils d'administration est une avancée ?**

On nous présente comme une autre grande « avancée » la future et possible présence d'un ou deux administrateurs salariés dans les conseils d'administration et conseils de surveillance des plus grosses entreprises.

Le projet ANI et l'avant-projet de loi qui en découle, prévoient la présence de deux représentants des salariés quand le nombre d'administrateur est supérieur à douze et un seul dans les autres cas.

Evidemment c'est trop peu de représentants des salariés pour influencer les choix stratégiques mais surtout seulement 229 entreprises seront concernées, car seules les entreprises de plus de 5000 salariés en France y sont assujetties. Ce n'est pas pour demain, il y aura un délai de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dans les entreprises concernées

Les modalités de désignation seront définies par l'assemblée générale des conseils en question : actuellement ils étaient élus directement par les salariés sur les listes présentées par les syndicats. Le projet est donc un recul de ce point de vue. Il n'y aura pas possibilité de cumul avec les autres mandats syndicaux ce qui a pour but de tenir ces représentants éloignés de toute vie syndicale : ils ne pourront être ni DP, ni CE, ni CHSCT, ni DS, aucun mandat IRP ! Les « administrateurs » dits « salariés » seront « happés » dans un monde hostile sans contact ni utilité pour le salariat dont ils seront issus : la confidentialité leur sera imposée par l'employeur sur les sujets de son choix et pour la durée de son choix.

Ne rêvons ni d'autogestion, ni de cogestion, ni de démocratisation, ni même d'information, encore moins de contrôle, il n'y a rien, rien, d'utile pour les salariés, aucun sujet, aucun progrès dans pareil système aseptisé. Au pire une illusion et un risque de corruption.

## **18°) Le grave affaiblissement des prud'hommes est-il autre chose qu'une insulte envers les salariés ?**

La justice est l'ennemi du Medef ! Selon Laurence Parisot « Les prud'hommes, ça insécurise les employeurs ». Jusqu'à présent ils ont réussi à bloquer les conciliations, à renvoyer aux juges départiteurs, à diminuer la formation, les crédits d'heures attribués aux conseillers prud'hommes, à différer les futures élections prud'hommes qui étaient prévues en 2014, avant de supprimer les prud'hommes eux mêmes...

[Encart](#)

[Maurad Rabhi : Les voies de recours des salariés pour contester les décisions patronales sont réduites et les sanctions aussi. On glisse ainsi du lien de subordination du salarié à l'employeur vers un lien de ... soumission ! Les conséquences de cet accord pour les salariés ont été manifestement sous-évaluées. Elles se révéleront malheureusement avec le temps. Le compromis issu de cette négociation est trop déséquilibré en faveur du patronat. On est loin d'un dialogue social constructif où les intérêts des uns et des autres sont pris en compte.](#)

L'ANI et l'avant projet de loi qui en découle, se proposent de faire reculer gravement l'accès aux prud'hommes, à la justice pour les salariés opposés à la délinquance patronale.

Un salarié disposait de 5 ans pour se porter aux prud'hommes, le délai est réduit à 2 ans. □ C'est terrible, car très souvent les salariés ne connaissant pas leurs droits, n'osent, ne savent les défendre. Il faut du temps pour s'informer, se préparer, se décider, aller en justice... (sans compter les 35 euros de « taxe » odieuse qui ont été imposé par Sarkozy).

Jusque là il était possible à un salarié de réclamer ses heures supplémentaires 5 ans en arrière, que le contrat soit en cours ou qu'il soit rompu. Désormais ce ne sera plus que 3 ans. C'était une vieille revendication du Medef ! □

Il y aura un plafonnement des dommages et intérêts que pourront obtenir des prud'hommes les salariés en réparation des préjudices qu'ils auront subis. □

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire □-

- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire □-

- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire □-

- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire –

- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort. Ce n'était pas le cas !

« Cass. Soc. 28 mars 2000 n°97- 42419 «la conciliation, préliminaire obligatoire de l'instance prud'homale, est un acte judiciaire qui implique une participation active du bureau de conciliation à la recherche d'un accord des parties préservant les droits de chacune d'elles ; qu'en conséquence, cet acte, ne peut être valable que si le bureau a rempli son office en ayant, notamment, vérifié que les parties étaient informées de leurs droits respectifs ; que si ces conditions de validité du procès-verbal de conciliation ne sont pas remplies, la juridiction prud'homale peut être valablement saisie ;

Et attendu qu'en constatant que le salarié n'avait obtenu en contrepartie de son désistement que des sommes qui lui étaient dues, la cour d'appel a fait ressortir que les juges conciliateurs n'avaient pas rempli leur office, en sorte que l'accord constaté par le procès-verbal de conciliation était nul »

Est ce que c'en sera fini des succès aux tribunaux des syndicalistes discriminés sur 20 ou 30 ans de leur carrière et qui obtenaient réparation ? Ou des postiers qui, travaillaient 25 ans en CDD successifs, sans promotion ni transformation en CDI, de leurs contrats ? Ou de la lingère de Chamonix, exploitée de l'âge de 16 ans à 65 ans dans le même hôtel, de 6 h du matin à 20 h le soir ? Des millions de salariés qui ne perçoivent jamais leurs heures supplémentaires majorées pendant des années mais qui n'osent s'en plaindre que le jour de leur licenciement abusif ?

Comment un salarié qui aura auto-limité de lui-même ses exigences pour respecter les nouveaux « plafonds » forfaitisés lors de la conciliation, et se verra débouté par l'employeur, pourra t il augmenter sa demande d'une meilleure réparation à l'audience ? Ne se verra t il pas aussitôt rembarré ?

## **19°) Quid de la procédure, des accords et de la loi ?**

L'ordre public social est mis en cause. La déréglementation passe par le pouvoir aux accords d'entreprise contre les accords de branche et les lois.

L'ANI exige la remise en cause de la place de la procédure et de la motivation des licenciements. On touche là à une question théorique de fond.

Aujourd'hui dans certains cas une irrégularité qu'on appelle « de forme » est sanctionnée, non pas par de simples dommages et intérêts, mais par la nullité ou la requalification de l'acte tout entier.

Exemple : un CDD doit toujours être un contrat écrit avec certaines mentions, en leur absence le CDD est requalifié en CDI. Donc l'irrégularité ici n'est pas le cas de recours au CDD (question de fond), qui est valable, mais l'écrit (le formalisme) qui n'est pas respecté, et pourtant la sanction est la requalification du CDD en CDI (sanction sur le fond).

Autre exemple bien connu : si une lettre de licenciement contient des motifs imprécis : le licenciement est qualifié de « sans cause réelle et sérieuse ». Si l'on revient sur cette sanction de fond, les employeurs peuvent licencier sans invoquer de motif précis ou même sans invoquer de motif du tout. Le salarié n'a alors plus aucune chance de pouvoir contester son licenciement, puisqu'il ne saura même pas pourquoi il est licencié.

C'est le but ultime du Medef : depuis les tentatives de CNE en 2005, de CPE en 2006, le succès de la « rupture conventionnelle » en 2008-2012, l'allongement des périodes d'essai, il cherche à obtenir le licenciement sans forme, sans procédure et sans motif.

C'est le raffinement, l'humiliation totale, la pire atteinte à la dignité humaine au travail : licencier sans motif. Tu es un chien : on te dit « dehors et on n'a pas à te dire pourquoi ». Pour que tu n'aies pas de recours, on supprime la procédure. Pour que tu ne te plains pas efficacement on supprime le motif écrit.

Or la rupture du contrat de travail est un acte unilatéral et la procédure est évidemment, encore plus, en pareil cas, « sœur jumelle de la liberté ».

Pascal Lokiec, professeur à l'Université Paris Ouest La Défense s'alarme de ce « Haro sur la procédure » (semaine sociale du Lamy janvier 2013) il cite le danger inscrit dans l'ANI : « sans préjudice des sanctions prévues par la loi applicable, une irrégularité de forme ou de procédure ne peut faire obstacle à la validité ou à la justification de l'acte ou de la mesure en cause. » Cette orientation condamne quasiment toutes les luttes en cours contre les licenciements, à Pilpa, PSA, Goodyear, Mittal, Molex, Pétroplus, Renault, etc...

Les juges auront-ils encore la latitude de sanctionner l'irrégularité d'information et la consultation du comité d'entreprise par la nullité de la procédure et celle des licenciements subséquents ?

En sera fini, par exemple, de la jurisprudence sanctionnant le défaut de pouvoir du signataire de la lettre de licenciements par une absence de cause réelle et sérieuse ? Ou de la Cour de cassation sanctionnant le non respect de l'ordre des licenciements par un défaut de cause réelle et sérieuse ?

Sans cesse, avec un acharnement de rapace, le Medef fouille, farfouille, intrigue, avance, grignote le droit du travail. Quand il recule là, il avance là. Toujours sur le qui vive, toujours sur le pont, toujours offensif : ne pas lui résister c'est se laisser enfoncer !

La mise en cause de la place de la procédure est la cerise sur le gâteau. Lorsque Laurence Parisot, affirmait « la liberté de penser s'arrête là ou commence le Code du travail » ce n'était pas pour rien, elle avait fait avancer ses affaires lors de la « recodification » sauvage du code du travail par ordonnance de 2004 à 2008.

A l'époque, (décembre 2007) toute la gauche s'y était opposée à l'Assemblée et au Sénat, défendant 150 amendements rectificatifs, revenant au droit « constant ». Jean-Marc Ayrault lui-même, chef de groupe parlementaire, avec Alain Vidalies avait mené le combat.

Dans l'ANI, on a énuméré, en résumé 54 reculs dans 27 articles, l'avant projet de loi les reprend pour l'essentiel, tous les spécialistes qui lisent le texte, sont effarés de l'ampleur de cette nouvelle attaque contre les salariés.

## 20°) Ou va t'on ?

Chacun peut et doit juger dans le détail de la nocivité de cet « ANI », de son déséquilibre flagrant en faveur du patronat, sans réelles avancées concrètes immédiates pour les salariés.

Le Medef avait peur des syndicats. Il avait peur des contrôles des IRP lors des plans sociaux. Il avait peur de l'inspection du travail. Il avait peur des juges. En fait, il a peur de tout contrôle social.

L'Ani facilite les licenciements là où il fallait les rendre plus difficiles.

Il facilite la déréglementation par le bas, au niveau des accords d'entreprise, là où il y avait urgence à rétablir de l'ordre public social par le haut. Il affaiblit les institutions représentatives du personnel. Il affaiblit l'inspection du travail. Il ne limite pas la précarité. Il limite le pouvoir des juges. Il limite le pouvoir des prud'hommes.

C'est bien Laurence Parisot qui affirme que « la liberté de penser commence là où commence le code du travail ».

L'ANI réduit le rôle des syndicats.

L'ANI réduit le rôle des IRP.

L'ANI écarte l'inspection du travail.

L'ANI réduit le contrôle des juges

Rien, rien, rien ne justifie que les syndicats et les partis de gauche cèdent au Medef. La France est de gauche, la gauche dirige la France, elle a été élue pour cela, dans 2 villes sur 3, 20 régions sur 22, 61 départements sur 100, à l'assemblée, au sénat et à la présidence.

Cet accord ne doit pas être transposé dans la loi !

L'Ani ne fera aucun chômeur de moins, aucun précaire de moins.

Il ne fera aucun emploi de plus.

Rien dans l'Ani n'a de chance d'influer sur l'inversion de la courbe du chômage en 2013.

Il avait été envisagé un contrôle des plans sociaux boursiers, ou abusifs. Ils sont facilités simplifiés pour les employeurs. □ Une fois les délais raccourcis, les PSE facilités, les employeurs vont se ruer dessus. Le Medef a obtenu, là, le plus sur moyen de couler la gauche et de faire le maximum de chantage à l'emploi contre les salariés et leurs syndicats.

Chaque fois que les licenciements ont été facilités (1986, avec la « suppression du contrôle administratif de l'inspection du travail », 2008 avec la « rupture conventionnelle ») il y a eu des « pics » de licenciements. Par exemple les « ruptures conventionnelles » qui permettent des ruptures de contrats sans motif, il y en a eu 1 million, 250 000 par an depuis 2008, un raz de marée !

Le pire est que cet accord qui doit être transposé dans la loi par le gouvernement va nuire... à la politique tracée par le gouvernement !

Cet accord, si, par malheur, il lui est donné tel quel une suite parlementaire, va nuire à l'objectif d'inverser la courbe du chômage avant fin 2013 !

Ou va t on ?

On doit éveiller, informer, mobiliser contre l'ANI dans son entier.

Plus il y aura de réunions, de manifestations contre l'ANI, plus nous sauverons la gauche du désastre dans lequel le Medef veut l'entraîner. Ce n'est pas contre le gouvernement ni contre les syndicats minoritaires signataires qu'il faut manifester, c'est contre le Medef.

On a noté 54 reculs du droit en 27 articles dans l'ANI.

Et on a commencé pour prévenir ces dégâts, 37 premiers amendements à l'avant projet de loi.

Il est compliqué, cet ANI ? Oui, comme le TCE était compliqué. Comme le CNE et le CPE étaient compliqués. Comme le Code du travail est « compliqué » (en fait 10 articles clefs et simples comptent). On se rend compte que les explications sont aussi accessibles à des millions de salariés.

A la fois, on doit conforter le sentiment qu'il faut rejeter l'ANI en bloc, manifester le 5 mars et en avril et en ami, contre son adoption dans la loi.

**Cette journée nationale doit exprimer un refus de l'austérité et de la flexibilité ; l'exigence de réponses nouvelles pour les droits sociaux, l'emploi, l'augmentation des salaires et des pensions.**

A la fois, il faut des objectifs concentrés, simplifiés, unificateurs. Il faut des amendements pied à pied pour aider les parlementaires à comprendre et à résister.

Il faut relier tout cela à toutes les luttes contre les plans sociaux en cours. Pour une loi de contrôle des licenciements boursiers et abusifs.

Il faut expliquer qu'un bon code du travail, c'est de meilleurs salaires. Un bon code du travail c'est davantage de boulot. C'est un meilleur boulot. Un bon code du travail, c'est de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail.

Enfoncer l'ANI c'est ouvrir la brèche pour une autre et meilleure législation sociale. Celle que les salariés attendaient lorsqu'ils ont voté en mai et juin 2012.

Les parlementaires vont être sensibles en mars et en avril à la mobilisation de la majorité des syndicats syndiqués, des salariés. Nous pouvons, nous devons gagner.

Commencement le 5 mars.

Gérard Filoche, du 9 au 18 février 2013

152 286 signes

a sophie courval regards