

**Un ANI qui nous veut du mal.  
Quand le syndicalisme devient « servitude volontaire »**

**Serge Le Quéau\*, mars 2013**

L'accord Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier dernier entend construire un « *nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ». Il a été signé d'une part par le Medef, représentant du patronat et, d'autre part, par la CFDT, la CFTC et la CGC. A elles trois, elles ne représentent qu'une minorité des salariés français. Elles sont pourtant étrangement considérées comme représentatives par le gouvernement. L'évidence du contraire fait peser, d'entrée de jeu, une sérieuse réserve la validité juridique même cet accord. Mais là n'est pas le point qui nous importera ici. Ce qui compte, c'est le mécanisme que cet accord met en place de façon inédite. Ce mécanisme est bien, en effet, au cœur d'un nouveau modèle économique et social. C'est même un nouveau « pacte social », proprement stupéfiant, que nous proposent les signataires de l'accord. Il convient donc d'analyser sur quels fondements est construit ce dangereux « projet de société ».

Il y a une quinzaine d'années, Denis Kessler, assureur et vice-président et théoricien du MEDEF affichait clairement son ambition : œuvrer pour que le contrat prime sur la loi et pour que les risques pris par les investisseurs ne soient plus assumés par le seul capital mais aussi (et surtout !) par le travail<sup>1</sup>. Avec cet ANI, M. Kessler voit avancer à grands pas cette Refondation sociale<sup>2</sup>. C'est-à-dire, sécuriser les employeurs et les investisseurs en précarisant, toujours plus, les salariés et les demandeurs d'emplois, qui sont réduits au statut de variables d'ajustement. Cet accord de 28 articles est devenu un « projet de loi » gouvernemental. Si le parlement l'entérine, les salariés des salariés seront confrontés à une menace inédite particulièrement perverse.

***L'idée centrale : placer le loup dans la bergerie***

Le mécanisme central que nous dénonçons est le suivant. Transposé en l'état dans la loi, cet accord bouleverserait toute la hiérarchie des normes en matière sociales, allant même jusqu'à l'inverser. Un accord d'entreprise primerait sur un accord de branche, mais aussi sur la loi. Pour la première fois depuis l'avènement de la République, les parlementaires, représentants élus de nation, décideraient de transférer leurs pouvoirs législatifs à ceux qu'il est de bon ton de nommer les « partenaires sociaux ». Ce faisant, on considérerait que les salariés et les capitalistes ont globalement les mêmes intérêts. Or, depuis la révolution industrielle qui faisait travailler les ouvriers (jeunes enfants compris), douze heures par jours et six jours sur sept, les salariés n'ont pu voir leurs intérêts promus qu'en faisant reconnaître, par l'intermédiaire de l'Etat, un droit du travail national qui s'impose, à tous et partout, de la même façon. Revenir sur cette logique émancipatrice, en abandonnant les salariés à un face à face avec le patronat, revient à s'aveugler sur l'écart d'intérêts entre les propriétaires des entreprises et les salariés qu'ils emploient. Dans la situation actuelle du capitalisme, les premiers ont – hélas - objectivement intérêt à payer les second le moins possible et à pouvoir les licencier quand bon leur semble, sans coût.

La mission du Législateur est d'arbitrer entre les intérêts divergents en ayant à l'esprit l'idéal d'un Bien commun. La procédure enclenchée par l'ANI est d'abandonner la fonction d'arbitrage par la puissance publique en matière de travail salarié. Privées d'arbitre, les deux « équipes » sont sommées

---

\* Représentant de l'Union syndicale Solidaires au Conseil Economique, Social et Environnemental de Bretagne.

<sup>1</sup> Sur ce point, voir l'ouvrage *Medef : un projet de société* de Thierry Renard et Voltairine de Cleyre (Syllepse, 2001).

<sup>2</sup> Voir *La Tribune* du 12 décembre 2012.

s'entendre entre elles, alors même qu'elles sont objectivement en situation asymétrique. Les moyens de pression entre les deux camps sont très inégaux. Les uns menacent de supprimer des emplois ; la capacité des autres est entravée par le niveau élevé du chômage qui permet de culpabiliser au mieux les travailleurs qui devraient déjà se considérer chanceux d'avoir un poste.

Si l'ANI transposé dans la loi, le pouvoir législatif, ne serait pas seulement transféré aux accords de branche, mais au niveau des entreprises. Et pour ne pas faire les choses à moitié, les pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail se trouveraient considérablement affaiblis et sévèrement encadrés (art. 20) Quant aux arbitrages des instances judiciaires, ils deviendraient tout à fait exceptionnels et les délais de recours drastiquement raccourcis (art 26), de 5 ans à 24 mois pour le droit du travail et de 5 ans à 36 mois pour ce qui concerne les salaires.

L'article 18 constitue sans doute le cœur de l'accord. Il balaie toutes les obligations légales actuelles des employeurs et verrouille les possibilités de recours judiciaires pour les salariés « *Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié. En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité. L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique. Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.* » Lesquels ? L'accord se garde bien de le dire. Cela laisse penser qu'un salarié à qui l'entreprise propose un nouvel emploi qui ne lui convient pas (éloignement, déqualification importante, etc.) devient *illico* un licencié économique aux droits très incertains. Ajoutons que toutes ces dispositions sont en contradiction totale avec les règles internationales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), qui prévoient expressément que chaque salarié doit pouvoir avoir recours à une instance judiciaire, en cas de conflit avec son employeur.

### ***L'idée fixe : saigner les travailleurs, encore***

Pourquoi des représentants du salariat ont-ils signé un tel accord, qu'il n'est peut-être pas exagéré de qualifier de « scélérat » ? « *La situation économique particulièrement dégradée en France et dans toute l'Europe,* » écrit la CFDT dans son communiqué du 11 janvier. La « crise » justifie-t-elle un tel démantèlement du droit du travail, un tel chantage permanent à l'emploi ? Nous disons non. Cet ANI n'est pas un ami ; c'est une arme destinée à faire reculer les droits sociaux et à baisser les salaires. Ce dispositif est comparable celui des médecins monomaniaques de Molière, qui s'acharnent à prescrire une nouvelle saignée au patient affaibli, au prétexte que la précédente n'a pas été assez forte. A bien y regarder, la dépression, l'austérité et le chômage qui en découlent en Europe semblent favorisées par l'action de la troïka (Banque centrale Européenne, Commission Européenne, Fond Monétaire International). Cette situation a même été mise en musique par le Traité sur la Stabilité, le Coopération et la Gouvernance (TSCG), qui institue de nouvelles saignées pour les années à venir. Ce contexte qui accentue le niveau du chômage n'est-il pas plutôt une aubaine pour certains, pour en finir une bonne fois pour toute, avec ce qui reste de la société solidaire ? Les bases de cette société ont été formalisées, en France, à la Libération, en 1944-1946 ; la plupart des mécanismes de base de cette solidarité (comme la Sécurité sociale) sont issues du programme du Conseil National de la Résistance (CNR). L'ANI s'attaque frontalement, dans le domaine du travail, à ce principe de solidarité en favorisant un nivellement par le bas, là où les normes de solidarité et d'égalité visaient à faire partager les dispositifs de protection à tous. Le programme du CNR est plus que jamais d'actualité : il vise en effet à « *l'établissement de la démocratie la plus large (...), à la liberté de la presse et son indépendance à l'égard des puissances d'argent, (...), à l'instauration d'une véritable démocratie économique et sociale, impliquant l'éviction des grandes féodalités économiques et financières de la direction de l'économie* », à « *la reconstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme*

*indépendant* ». Il importe de défendre cette idée de la société, si chèrement acquise, contre la multiplication de solutions contractuelles qui ruine toute idée de collectif<sup>3</sup>.

Dans la réflexion citoyenne relative à l'ANI, le critère du projet de société doit selon nous être premier ; cessons de considérer les logiques économiques comme les seules réalités pertinentes, surtout quand les démonstrations des promoteurs sont complètement vaseuses. Sur le plan de la justification économique, en effet l'ANI postule qu'en desserrant le cadre légal trop contraignant, les entreprises gagneraient en souplesse pour embaucher et débaucher. A ce jour, aucune étude économique sérieuse, n'a pu apporter la preuve que la flexibilité et la précarité appliquée au salariat avait un effet bénéfique sur le niveau de chômage. Les recherches scientifiques universitaires menées dans les pays européens arrivent aux mêmes conclusions. C'est pourtant au nom de l'intérêt supérieur de l'emploi que les signataires de l'ANI ont accepté, du moins officiellement, de brader les protections des salariés, qui existent encore dans notre code du travail, que se soit en matière de salaire, de durée du travail, de contrat de travail, de mobilité, d'égalité, de licenciement, sans rien améliorer du tout, si ce n'est à la marge et sous conditions. Ces mesures qui de toute façon seraient à renégocier plus tard. L'accord donne des droits et avantages immédiats au patronat. Quand il s'agit des salariés, on les invite à s'armer de patience.

Les syndicats signataires présentent comme des avancées pour les salariés, ce qui en réalité constitue de formidables cadeaux faits au patronat. Ainsi, la soi-disant « sur-cotisation » pour le CDD (art 4). En réalité, elle ne concernera qu'une partie infime des contrats CDD, ceux pour « surcroît d'activité ». Cette sur-cotisation ne coûtera sur un an que 10 millions au patronat. En contrepartie, il récupérera 155 millions d'euros d'exonération de cotisations sociales sur les trois premiers mois d'embauche en CDI des jeunes salariés âgés de moins de 26 ans. Manifestement si le MEDEF sait compter, cela est moins vrai de l'autre côté de la table.

Que dire encore de cette avancée claironnée sur tous les toits concernant la mise en place de complémentaires-santé au rabais ? L'article 1 prévoit ce nouveau système à partir de 2016, dont la charge est supportée pour moitié par les salariés, mais sans qu'ils puissent avoir le choix du prestataire ! Celui-ci est en effet réservé aux seuls employeurs : les philanthropes assureurs *Axa*, *Natixis*, *Malakoff-Médéric* et compagnie pourront se frotter les mains et continuer à détruire méthodiquement tout ce qui reste du système vraiment mutualiste dans notre pays. C'est sans doute encore ce que certains appellent du « gagnant-gagnant ». Mais pour qui ?

### ***Quelle révolution du monde du travail ?***

Madame Parisot ne se trompe pas toujours. Elle a dit que cet accord est « historique ». Pour une fois, elle a raison. Si cet accord était entériné, ce serait bien une révolution dans le monde du travail. Si le Gouvernement s'entête à transcrire mot pour mot l'accord dans une proposition de loi, si le Parlement accepte le diktat des signataires de l'ANI, il n'est pas besoin d'être devin pour connaître la suite de l'histoire pour les salariés dans les entreprises.

Le chantage à l'emploi sera le maître mot, pour obliger les salariés à tout accepter. Augmentation du temps de travail, baisse des salaires, flexibilité accrue, mobilité forcée, facilitation des licenciements et l'on peut faire confiance au patronat pour « organiser des difficultés temporaires » en organisant des baisses d'activités en détournant par exemple, les productions entre les différentes entités d'un même groupe industriel. C'est d'ailleurs, ce que pratiquent déjà nombre de patrons aujourd'hui, mais avec le risque, ce risque insupportable de devoir rendre des comptes devant la Justice. Avec l'ANI transposé dans la loi et un accord social négocié dans l'entreprise, ce risque disparaîtrait.

---

<sup>3</sup> Les enjeux de la lutte des forces du marché contre les cadres sociaux issus de la deuxième Guerre mondiale sont bien expliqués dans le livre du juriste Alain Supiot : *L'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2011.

Les signatures d'accords sociaux au rabais pour sauver l'emploi que se soit chez *Bosch*, *Continental*, ou *Peugeot*, pour ne citer qu'eux, non malheureusement jamais évité les licenciements. Pire, la chasse aux militants ou aux salariés qui n'adhèrent pas aux orientations, aux valeurs ou à la culture de l'entreprise n'aura alors plus de limite. Avec un accord d'entreprise, l'employeur pourrait à sa guise, rendre la vie impossible aux salariés dont il souhaiterait se débarrasser. Il pourrait modifier leurs postes de travail ou leurs régimes de travail, voire leurs lieux de travail. L'article 15 est limpide ; « *Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation* ». Vous lisez bien, en cas de refus du salarié, il sera licencié pour « motif personnel » et non plus pour raison économique.

L'accord stipule également que « *L'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle* » (art 20) et met ainsi à bas toutes les protections et objectifs (charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales etc.. prévu par l'actuel code du travail. La compétence professionnelle, seul le patron l'appréciera. Le fait du prince deviendra la seule loi en vigueur et en plus sans possibilité de recours. Un encouragement à l'arbitraire en quelque sorte.

Avec cet accord, les employeurs n'auraient plus non plus à s'embarrasser avec la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), avec toutes ses contraintes (art 20). Il leur suffirait de signer un accord collectif majoritaire, soit d'établir un document homologué par le Directeur de Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Cette disposition de l'accord piétine littéralement la valeur du contrat de travail du salarié. En plus de la subordination du salarié à l'employeur, qui a toujours existé, ce dernier ne serait même plus tenu par le contrat qu'il aura lui-même signé ; il pourrait donc (avec un accord collectif) modifier à sa guise les termes du contrat individuel. Cerise sur le gâteau : le salarié ne pourra pas demander réparation devant les prud'hommes. Quelle terrible régression pour les salariés ! Quelle insécurité permanente induite, quelle servitude imposée !

### *Un étrange désir de servitude volontaire.*

« *Pour que les hommes, tant qu'ils sont des hommes, se laissent assujettir, il faut de deux choses l'une : ou qu'ils y soient contraints, ou qu'ils soient trompés* ». Voilà ce qu'écrivait Etienne de La Boétie au XVI<sup>ème</sup> siècle, s'étonnant que la domination des puissants soit si peu contestée par les humbles. Les explications qu'il avançait tiennent toujours aujourd'hui. La première est capitale : les pouvoirs que les dominés prêtent aux tyrans des pouvoirs qu'ils n'ont pas. La seconde est moins connue et mérite d'être rappelée : les courtisans « *flattent le tyran pour exploiter sa tyrannie et la servitude du peuple* ».

La signature, de cet Accord National Interprofessionnel par des organisations syndicales des salariés, nous laisse pantois. Comment des représentants des intérêts matériels et moraux des salariés ont-ils pu donner leur accord à un tel texte, qui marque un retrait massif et inédit des droits des travailleurs ? L'analyse de La Boétie nous met sur la piste : certains syndicalistes, fascinés par les lumières éblouissantes du capital, seraient hypnotisés par les attributs de la puissance au point d'accepter de servir de marchepied aux projets patronaux visant défaire le droit du travail actuel. Or ce droit constitue le résultat de luttes sociales acharnées de générations de travailleurs.

Le glissement progressif des trois organisations syndicales vers la servitude volontaire, ne date évidemment pas d'hier. Pour en arriver là, le terrain a été préparé, particulièrement du côté de la CFDT. Souvenons-nous des déclarations d'Edmond Maire dans les années 80 (« *Le marché est indépassable* »). Pourtant, en 1968, les dirigeants de la CFDT de l'époque, comme Eugène Descamps ou Gilbert Declercq, avaient bataillé ferme lors des négociations de Grenelle, et à contre-courant, pour obtenir des droits nouveaux pour les salariés et faire reculer l'arbitraire patronal dans les entreprises

Depuis cette époque, la roue a tourné et pas dans le bon sens pour la CFDT, dont les dirigeants nationaux, tels des papillons de nuit, semblent aussi fascinés par les lumières des puissants feux des berlines du patronat que dégoutés par le cambouis sur les mains des travailleurs qu'ils semblent considérer comme des idiots. Symbole entre tous : Nicole Notat, secrétaire de la CFDT a succédé en 2011 à Denis Kessler à la tête du club des décideurs *Le Cercle*. Le changement dans la continuité... Au sein de cette confédération, il n'est plus question de parler d'émancipation, encore moins d'autogestion, mais seulement d'épouser les idées du marché-qui-fait-si-bien-les-choses, et de valoriser ce qui n'est au final qu'une soumission aux lois du patronat. Pour elle, il n'est plus question de parler d'émancipation, encore moins d'autogestion, mais seulement d'épouser les idées et des puissants, de valoriser ce qui n'est au final qu'une soumission aux lois du marché et du patronat. Exemple entre mille autres : il est difficile d'oublier cet épisode tragi-comique qui vit en 2003, en plein conflit de défenses des retraites, François Chérèque, suivi ensuite par la CFTC et le CGC (encore elles !), aller à Matignon nuitamment signer un accord en blanc avec le Premier Ministre Raffarin. Cet accord entraînera pour les salariés une baisse d'au moins 20% de leurs retraites. Ce fut une trahison non seulement pour le front de lutte intersyndical, mais surtout pour tous les salariés et leurs adhérents qui voulaient continuer la lutte...

Après tout, ces reculs sociaux acceptés par ces organisations restaient néanmoins dans le domaine du quantitatif, ils ne trahissaient pas à proprement parlé, les valeurs du syndicalisme, les intérêts moraux des salariés, seulement leurs intérêts matériels. Avec l'ANI, c'est une toute autre affaire. Un saut qualitatif dans la trahison est franchi. Les armes données au patronat pour imposer sa loi, celle du profit, aux salariés nous semblent sans précédent. Ce n'est plus de l'ordre de la maladresse ou du « but contre son camp ». C'est une piteuse reddition en rase campagne. Comment défendre les intérêts moraux des salariés en donnant les moyens de renforcer l'arbitraire patronal et en baissant les moyens de contrôle juridique tant par salariés que par pouvoirs publics ? Les trois confédérations signataires de l'accord ont pris la responsabilité de reconnaître comme justifiée l'in vraisemblable prétention du patronat à prendre en charge l'intérêt commun, y compris celui des salariés. Le patronat prétend pareillement défendre les intérêts des consommateurs. On a récemment vu le prix de cette naïveté consistant à laisser aux entreprises agroalimentaires la fonction de contrôle sanitaire et qualité des aliments industriels, en démantelant le service public de répression de fraudes. De la même façon, donner le trousseau des clés de la défense du salariat au patronat est - au choix - soit imbécile, soit cynique. Le rôle des pouvoirs publics est de garantir un cadre juridique permettant aux salariés de défendre collectivement leurs intérêts, y compris en étant en désaccord avec les directions des entreprises. Or, tout est fait dans l'ANI pour empêcher l'expression de désaccord et même de débats contradictoires, sans même parler de solutions alternatives issues des rangs des personnels. Ces derniers ont souvent de judicieuses idées (économiques) qui ne sont jamais entendues, ni même écoutées sérieusement par les directeurs, qui leur déniaient hélas souvent la capacité de pensée, aptitude qui est entièrement dévolue à « l'actionnaire ».

Les salariés, depuis des décennies ne cessent de perdre des droits sous les justifications les plus diverses : mondialisation, compétitivité, crise financière, harmonisation européenne, flexibilité, austérité budgétaire, etc. Presque dénudés, certains de leurs représentants désorientés leurs demandent aujourd'hui de se dévêtir encore. Il s'agit offrir leurs derniers vêtements à leurs maîtres. Ces représentants espèrent ainsi de jouir de l'espoir un peu fou d'un moment de considération, peut-être même d'un mot de gratitude de leurs « bons maîtres ». Ah, quel honneur pour certains de servir de marchepied au Roi !

Notre devoir, à nous qui n'avons pas encore succombé à la sévère épidémie de servitude volontaire qui s'étend, est d'empêcher la propagation des symptômes aux élus et représentants du peuple. Heureusement rien n'est encore définitivement joué. Un vaste mouvement d'indignation et de résistance dans les entreprises et la société. Les syndicats qui n'ont pas signé ce texte - la CGT, FO, la FSU et Solidaires - ont été rejoints par un très grand nombre d'autres organisations syndicales, associatives et politiques lors de la grande journée de grèves et de manifestations du mardi 5 mars. Tous ensemble, nous ne laisserons pas le patronat faire la loi. Nous ne succomberons pas à la servitude volontaire !