



UNION NATIONALE DES AFFAIRES SOCIALES

UNAS -CGT

50 ter rue de Malte 75011 Paris – syndicat.cgt@cgt.travail.gouv.fr

Contre la transposition de l'ANI dans une loi de flexibilité, pour son retrait

Le 9 avril dans la grève et dans l'action !

L'UNAS CGT s'inscrit pleinement dans l'appel de la confédération CGT à faire du 9 avril une nouvelle journée de grèves et de manifestations pour empêcher la transposition dans une loi de flexibilité du contenu de l'ANI du 11 janvier 2011.

L'UNAS invite ses sections à tout mettre en œuvre pour participer aux initiatives prises autour de cette journée pour qu'ensemble agents du public, et salariés du privé, avec toutes leurs organisations, CGT, FO, Solidaires, FSU, nous fassions front commun.

Un front commun indispensable face à un gouvernement qui tente de faire passer un accord MEDEF/CFDT, CGC, CFTC, soutenu par l'UNSA, qui, s'il devait trouver une application par une loi de flexibilité, serait une machine de guerre contre le Code du Travail, contre les Conventions Collectives, et les droits et garanties collectives obtenus par les travailleurs avec leurs syndicats, et en premier lieu la CGT.

« Intox », dit la CFDT, en réponse aux 2 confédérations non signataires (CGT, FO), et de souligner que cet accord « *fait la part belle aux emplois et aux salariés* » !

Et bien, pour la CGT, avec d'autres, cet accord crée de la sécurité pour les employeurs, de l'insécurité pour les salariés.

→ **Quelles avancées ? Aucune !**

Une complémentaire santé pour tous ? Non ! Elle renvoie à des négociations à venir sur le panier de soins concernés, dont les salariés des entreprises de moins de 50, ne seront pour la plupart, pas concernés. En revanche, une ancienne revendication des sociétés d'assurance (AXA, Generali, Allianz), qui contestent la part prise par les mutuelles et institutions de prévoyance dans les contrats collectifs est satisfaite, avec la liberté de choix laissée aux entreprises de choisir leur organisme d'assurance !

Des « droits rechargeables » à l'assurance chômage ? Non ! Le Medef ne prévoyant pas de recettes supplémentaires, ce sont les chômeurs qui vont devoir s'autofinancer entre eux, alors que plus de 50 % des demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisés. Et ces droits « rechargeables » en étant soumis à une autre négociation, ne sont en aucun cas, garantis.

Le temps partiel encadré ? Non ! Les signataires prétendent que désormais la durée du contrat serait de 24 H minimum par semaine. Mais, il s'agit en réalité d'un seuil minimal lissé sur l'année, d'un seuil qui peut être diminué sur « demande » du salarié, avec tous les risques de chantage qui ne manqueront pas de se développer à son détriment, d'un seuil qui peut-être diminué automatiquement pour les salariés déjà en poste. Par avenant, l'employeur pourra imposer, jusqu'à 8 fois par an, une modification du volume d'heures complémentaires. Des avantages certains pour lui, puisque, il ne sera plus tenu de requalifier les contrats lorsque la durée du travail sera systématiquement dépassée. Plus encore, il pourra se soustraire à l'obligation prévue par le code du travail de majorer à 25 % les heures complémentaires effectuées.

→ **Des avancées pour le patronat, au nom de quoi l'accord, puis la loi (qui pourrait aller plus loin dans les régressions), organiseraient un bouleversement total du code du travail dans des domaines particulièrement stratégiques pour le MEDEF !**

Une remise en cause de la définition du licenciement économique.

L'article L1233-3 du code du travail dispose que constitue « *un licenciement pour motif économique, le licenciement pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salariés résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ».

Parmi les éléments essentiels du contrat qui peut constituer une modification, la mobilité géographique : il appartient au juge jusqu'à présent, d'apprécier, en fonction du poste occupé par le salarié, et de son ancienneté (avec d'autres critères), si la mobilité géographique imposée constitue ou non une modification substantielle du contrat ouvrant droit à la qualification économique du licenciement. Avec l'ANI, l'employeur peut s'abriter derrière un accord d'entreprise pour organiser une mobilité interne forcée à ses salariés. En effet, s'ils refusent sa mutation à l'autre bout de la France, ils seraient licenciés pour motif personnel.

L'introduction des fameux accords « compétitivité/emploi » que Sarkozy voulait imposer : maintien dans l'emploi ou chantage ?

Repris sous le vocable « *accord de maintien dans l'emploi* », les patrons, par ces accords pourront imposer une baisse des salaires et une augmentation du temps de travail, une suppression des jours fériés (autre que le 1^{er} mai), et des congés payés conventionnels, pour une durée de 2 ans, sans garantie de maintien dans l'emploi à l'issue des ces 2 ans, et sans que le refus collectif à ces remises en cause du contrat, oblige l'employeur à respecter et engager les dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement pour motif économique. L'entreprise en est exonérée par l'accord !

L'extension importante des accords de méthode, la sécurisation juridique pour les patrons pour faciliter les licenciements collectifs.

Selon les dispositions actuelles du code du travail, ces accords permettent de « fixer les modalités d'information et de consultation du CE ». Avec l'ANI, seraient concernés « le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements et le contenu du PSE. »

L'ANI prévoit « un délai préfix » pour la consultation du comité d'entreprise de 2 à 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés (le projet de loi ajoute que ces délais pourront encore être réduits par accord !)

Et c'est le patron qui « choisira » (c'est le terme employé) la procédure de licenciement et du contenu du plan social, soit par simple accord d'entreprise, soit par une procédure d'homologation par l'administration (le ministre SAPIN aux DIRECCTE a d'ores et déjà indiqué qu'il n'y aurait pas de délégation de signature aux agents de l'inspection du travail (trop près des salariés ?) – cette homologation serait confiée aux DIRECCTE, éventuellement aux RUT).

L'employeur n'aura qu'à consulter le CE (un avis négatif suffit) et à attendre 21 jours la réponse de l'administration. Sans réponse dans ce délai, le texte est homologué, et l'employeur pourra licencier...

Les régressions contenues dans l'ANI sont nombreuses...Citons en encore deux :

- sur l'ordre des licenciements, « l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre, à *privilégier la compétence professionnelle*, sous réserve de tenir compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi ». Une réponse là encore à une ancienne revendication patronale de récuser les critères liés à « *l'ancienneté, aux charges de familles, aux particularités sociales rendant plus difficiles la réinsertion professionnelle des salariés tel que le handicap* »,
- le CDI attaqué une nouvelle fois: le MEDEF n'ayant pu imposer son « CDI de projet », a fait obtenu par cet accord, la possibilité d'imposer pour les salariés de petites entreprises, le contrat « intermittent, totalement flexibilisé !

Coïncidence?

Alors que la courbe de la déréglementation avec celle parallèle du chômage depuis des décennies, prend un nouveau pic, avec ses fermetures d'usines, l'annonce de chiffres record du nombre de demandeurs d'emploi, avec des millions de salariés dans la précarité ;

Alors que l'incertitude de la population est grandissante quand à leur avenir en matière de protection sociale, d'accès et de droits à la santé, à l'emploi et à une formation professionnelle digne de ce nom;

Alors que le ministre SAPIN a encouragé dès le 7 septembre 2012 par sa lettre d'orientation, la traduction de cet accord (pas encore signé) dans une loi, comment ne pas établir le lien entre l'ANI, sa transcription dans une loi, et la réforme de l'inspection du travail, en charge historiquement de veiller à la protection tous les travailleurs, pour en faire un outil docile pour le ministre et le gouvernement, et qu'elle cesse d'être l'empêchement de tourner en rond du patronat !

*Le gouvernement donne 20 milliards d'euros de cadeaux sous différentes formes au patronat !
Le gouvernement ratifie le traité européen qui confirme une Europe construite autour des profits.
Le gouvernement impose ainsi une austérité renforcée.*

Le risque est grand, d'une extension par le gouvernement de cet accord dans la fonction publique !

L'UNAS, aux côtés des travailleurs et de leurs organisations syndicales, sera présente le 9 avril, pour dire au gouvernement :

- **Non à la transcription dans une loi de flexibilité, de l'ANI, pour son retrait**
- **Oui à un code du travail protecteur des droits de tous les travailleurs, Non à la réforme de l'Inspection du Travail**

Le 9 avril, mobilisons- nous ! Participons à la grève et aux manifestations !