



ACCORD INTERPROFESSIONNEL NATIONAL MEDEF CFDT CGC CFTC toujours plus de flexibilité, les salarié(e)s encore perdants.

La négociation entre les syndicats et les organisations patronales visant « à une meilleure sécurisation de l'emploi » ou dites réforme du marché du travail a donné lieu à un accord minoritaire. Elle était présentée en ayant pour objectif une plus grande flexibilité pour les employeurs avec en échange de nouveaux droits protecteurs pour les salariés. Dans les faits, le MEDEF a tout au long de la négociation continué à peser pour pouvoir licencier sans motif, tout en exigeant toujours plus des salariés.

Dans une situation économique en quasi récession, avec un chômage record et une augmentation de celui-ci très forte dans les premiers mois de l'année 2013, l'insatisfaction liée à cet accord traduit le fait que l'intransigeance patronale est totalement inacceptable.

La flexibilité et la souplesse réclamées par le MEDEF existent malheureusement déjà et sont largement mises en application, avec un résultat sur le taux de chômage que l'on connaît ! En 2010, sur 19 millions d'embauches, 12 millions ont été des recrutements en CDD de moins d'un mois, 4 millions des CDD de plus d'un mois et 3 millions en CDI. L'intérim est largement utilisé comme période d'essai, variable d'ajustement des effectifs et les ruptures conventionnelles ont explosé.

L'accord conclu entre le patronat et certaines organisations syndicales est à rejeter. Le droit du travail dans de nombreux aspects protecteurs est tout simplement remis en cause.

Avec 5 millions de chômeurs dans le pays, il faut au contraire encore plus de protection contre les licenciements « sans cause réelle ou sérieuse » ou/et « abusifs ». La FSU avec d'autres organisations syndicales demande au gouvernement de ne pas transposer cet accord qui remet en cause le droit des salariés.

Exemples de régression pour les salarié(e)s :

- L'accord du 11 janvier organise la mobilité interne forcée permettant ainsi aux employeurs de vous muter sur un autre poste, de vous envoyer à l'autre bout de la France. Si le salarié refuse, il sera licencié pour motif personnel !
- L'accord du 11 janvier dynamite toute la législation sur les plans sociaux : un accord d'entreprise peut prévoir une procédure totalement différente de celle prévue par la loi ; et s'il ne parvient pas à obtenir la signature des syndicats, l'employeur peut déposer son plan social à l'Inspection du travail, qui doit motiver un éventuel refus dans un délai de 2 à 4 mois.
- L'accord du 11 janvier par une réduction des délais de contestation des plans sociaux et des licenciements, ainsi que par une priorité donnée à la conciliation prudhomme, avec des indemnités minimales dont l'acceptation par le salarié interdit ensuite toute poursuite judiciaire.

Contreparties :

L'accord prévoit essentiellement un renchérissement limité des CDD de très courte durée (moins d'un mois), la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés des PME et une majoration de 10% pour les heures complémentaires des salariés à temps partiel. Des avancées qui seraient appréciables si elles n'étaient pas payées aussi cher.

Vous avez dit dialogue social et représentativité ?

Si ce texte devait être retranscrit en l'état dans une loi, comme le gouvernement en a l'intention, cela provoquerait de graves répercussions sur la vie des salariés. De plus, ce gouvernement qui se dit attaché au dialogue social, doit prendre en compte le rejet de cet accord par les syndicats représentant bien plus de salariés que les syndicats signataires.

Courrier de la secrétaire générale de la FSU au Ministre du Travail

Bernadette GROISON
Secrétaire Générale
BG/NO/12.13/050

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la
Formation Professionnelle et du Dialogue
social
Monsieur le Ministre
Michel SAPIN
101 rue de Grenelle
75700 Paris

Les Lilas, le 4 mars 2013

Monsieur le Ministre,

Dans quelques semaines, devrait s'organiser au Parlement la discussion qui a pour objet la transcription dans une loi, de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013, intitulé « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». La FSU est en désaccord avec ce texte qui dégrade le code du travail et renforce la flexibilité du marché du travail, la précarité, accroît les droits à licencier en réduisant les droits de contestation des licenciements économiques collectifs, en facilitant les baisses de rémunération et/ou de temps de travail. Les quelques avancées pour les salariés sont subordonnées à de futures négociations par branche qui amoindriront l'unité des conditions de travail.

Aussi, nous nous adressons à votre groupe parlementaire pour vous demander de ne pas retranscrire ce texte dans un projet parlementaire. Ainsi pourraient s'ouvrir de nouvelles négociations permettant de construire de réels nouveaux droits protégeant les salariés, les précaires, les chômeurs.

Sans reprendre une critique exhaustive de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier, nous voulons attirer votre attention sur quelques points. Un des axes du projet concerne les accords dits de maintien dans l'emploi (art 18 Titre III de l'ANI) où en fonction des « difficultés économiques conjoncturelles des entreprises » des diminutions de salaires ou des augmentations du temps de travail pourraient être imposées aux salariés. Au-delà du questionnement sur qui définit les difficultés conjoncturelles des entreprises, on voit bien qu'une sorte de chantage pourrait s'exercer à l'encontre des salariés. D'autant plus que par extension des lois Fillon de 2004 et 2008, la hiérarchie des normes et l'ordre social public étant cassés, les accords d'entreprises pourront déroger défavorablement aux accords de branche et à la loi elle-même. Nous notons également qu'en cas de mobilité « forcée », le lieu de travail étant notoirement déplacé, le refus d'un salarié se traduirait par un licenciement classique (art 15 titre II de l'ANI).

Sur de nombreux points, le texte traduit des gains importants acquis par les délégations patronales comme ceux visant autour du concept de déjudiciarisation, la baisse très sensible des pénalités financières visant aux prud'hommes les infractions patronales.

Sans vouloir allonger la liste des reculs enregistrés dans le texte en défaveur des salariés, la limitation et le raccourcissement des compétences et délais d'interventions des Institutions Représentatives des Personnels sont à souligner.

Quelques éléments ont été présentés comme des avancées, mais ils sont assortis de conditions de mise en œuvre qui contredisent immédiatement leurs objets. Ainsi l'introduction de dispositifs de protection sociale complémentaire permet l'ouverture aux assurances privées ou les droits rechargeables pour les chômeurs sont conditionnés par le respect des équilibres financiers de l'Unédic. La future négociation d'une nouvelle Convention Unédic sera inscrite dans ce cadre. Le rapport de la Cour des Comptes publié il y a peu, prépare à sa façon le terrain de cette prochaine négociation.

Deux aspects de cet accord touchent particulièrement aux secteurs de responsabilité de notre fédération. Premièrement, instruits par l'expérience, nous savons que les dispositifs d'extension de la précarité, les droits à expérimentation, tel le contrat à durée indéterminée intermittent (art 22 Titre IV de l'ANI), s'il était inscrit dans une loi, pourraient rapidement être appliqués dans le champ des différentes Fonctions Publiques de l'Etat ou de la Territoriale. Deuxièmement l'examen des plans de licenciement collectif par les services du Ministère du Travail sont assortis de délais tellement courts que dans les faits ils seront le plus souvent de simples formalités qui conduiront à des acceptations tacites. Nous savons en effet que le manque de moyens et les incessantes réorganisations subies par ces services, ne les mettent pas en situation d'exercer suffisamment ce travail.

Enfin « au moins », les conditions même de la signature de cet accord posent un problème de démocratie. Si l'accord est légal, il est politiquement discutable puisque signé par trois organisations syndicales, à la veille de l'application de nouveaux critères de représentativité interprofessionnelle qui amèneront certainement des éléments nouveaux. Il va sans dire que l'application même de l'accord risque d'être difficile dans ces conditions.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire ou demande de rencontre éventuelle.

Certains de votre lecture attentive, recevez, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération.

Bernadette GROISON,
Secrétaire Générale

